



Organisation
internationale
du Travail

► Commission de l'application des normes de la Conférence

Compte rendu des travaux 2025

Conférence internationale du Travail
113^e session, Genève, 2025

Commission de l'application des normes de la Conférence

► **Compte rendu des travaux 2025**

Commission de l'application des normes de la Conférence

► **Compte rendu des travaux 2025**

- Rapport général
- Discussion de l'Étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays
- Présentation, discussion et approbation

© Organisation internationale du Travail 2025

Première édition 2025



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

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

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Compte rendu des travaux 2025: Commission de l'application des normes de la Conférence*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

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

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

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

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

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à: <https://www.ilo.org/publns>.

ISBN: 978-92-2-042454-4 (imprimé); 978-92-2-042455-1 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/OORT5165>

Également disponible en anglais: *Record of proceedings 2025: Conference Committee on the Application of Standards*, ISBN 978-92-2-042452-0 (print), 978-92-2-042453-7 (pdf Web); espagnol: *Actas 2025: Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia*, ISBN 978-92-2-042456-8 (imprimé), 978-92-2-042457-5 (pdf Web).

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

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

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

Mis en pages par RELMEETINGS: ILC113(2025)-Compte rendu des travaux-CAS-[NORMES-250818-001]-Fr.docx

Imprimé en Suisse

► Préface

La Commission de l'application des normes de la Conférence, organe permanent de composition tripartite de la Conférence et rouage essentiel du système de contrôle de l'OIT, se saisit chaque année du rapport publié par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Suite à l'examen technique et indépendant des rapports des gouvernements effectués par la commission d'experts, la procédure de la Commission de la Conférence donne aux représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs l'occasion d'étudier ensemble la manière dont les États s'acquittent de leurs obligations résultant des conventions et recommandations. Le bureau de la Commission de la Conférence prépare également une liste des observations contenues dans le rapport de la commission d'experts sur lesquelles il paraît souhaitable d'inviter les gouvernements à fournir des informations à la commission. La Commission de la Conférence procède ainsi à l'examen de plus d'une vingtaine de cas individuels chaque année.

Le rapport de la commission est soumis à la Conférence pour discussion en séance plénière et il est par la suite publié sur le site Web de l'OIT dans le *Compte rendu* de la Conférence. Depuis 2007, afin de donner une meilleure visibilité aux travaux de la Commission de la Conférence et pour répondre aux souhaits des mandant de l'OIT, il a été décidé de faire une publication à part dans un format plus attractif regroupant les trois parties habituelles des travaux de la commission. La présente publication est structurée cette année de la façon suivante: i) le rapport général de la Commission de l'application des normes de la Conférence; ii) le rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence sur la Discussion de l'Étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays; et iii) le rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence: présentation, discussion et approbation.

► Table des matières

	Page
Préface.....	5
Comptes rendus des travaux, n ^{os} 4A et 4B	
Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations	
Rapport de la Commission de l'application des normes	
Première partie	
Rapport général	4A P.I/1
A. Introduction.....	4A P.I/3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail.....	4A P.I/13
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution.....	4A P.I/35
D. Exécution d'obligations spécifiques	4A P.I/41
E. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	4A P.I/44
F. Cas individuels.....	4A P.I/47
G. Adoption du rapport et remarques finales.....	4A P.I/74
Annexe I.	4A P.I/81
Annexe II.....	4A P.I/97
Deuxième partie	
Discussion de l'Étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays	4B P.II/1
I. Discussion de l'Étude d'ensemble: <i>Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	4B P.II/5
II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	4B P.II/44
III. Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).....	4B P.II/76

	Page
IV. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111 ^e session (2023).....	4B P.II/93
V. Informations et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)	4B P.II/152
Afghanistan (ratification: 1969).....	4B P.II/152
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	4B P.II/152
Bolivie (État plurinational de)	4B P.II/158
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 (ratification: 1990).....	4B P.II/158
Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (ratification: 2015).....	4B P.II/158
Burundi (ratification: 1963).....	4B P.II/177
Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	4B P.II/177
El Salvador (ratification: 2006).....	4B P.II/191
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	4B P.II/191
Équateur (ratification: 1959).....	4B P.II/224
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	4B P.II/224
Géorgie (ratification: 1999)	4B P.II/253
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	4B P.II/253
Ghana (ratification: 1986)	4B P.II/274
Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952	4B P.II/274
Guinée-Bissau (ratification: 1977)	4B P.II/289
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	4B P.II/289
Honduras (ratification: 1956).....	4B P.II/308
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	4B P.II/308
Hongrie (ratification: 1957).....	4B P.II/336
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	4B P.II/336

	Page
Iran (République islamique d') (ratification: 1964).....	4B P.II/364
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	4B P.II/364
Iraq (ratification: 2018)	4B P.II/394
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	4B P.II/394
Kirghizistan (ratification: 2000).....	4B P.II/413
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	4B P.II/413
Libye (ratification: 1969)	4B P.II/437
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	4B P.II/437
Malaisie (ratification: 1961)	4B P.II/461
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.....	4B P.II/461
Népal (ratification: 1996)	4B P.II/498
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.....	4B P.II/498
Nicaragua (ratification: 2010).....	4B P.II/522
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	4B P.II/522
Ouzbékistan (ratification: 2019).....	4B P.II/527
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	4B P.II/527
Panama (ratification: 1970)	4B P.II/552
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964.....	4B P.II/552
République de Moldova (ratification: 1996).....	4B P.II/588
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	4B P.II/588
Slovaquie (ratification: 1997).....	4B P.II/607
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.....	4B P.II/607
Sri Lanka (ratification: 2000).....	4B P.II/628
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	4B P.II/628
Tchad (ratification: 2000)	4B P.II/650
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	4B P.II/650

	Page
Zambie (ratification: 1964).....	4B P.II/679
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	4B P.II/679

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2024 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 12 juin 2025) (articles 22 et 35 de la Constitution).....	4B P.II/708
II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 12 juin 2025) (article 22 de la Constitution).....	4B P.II/711

Compte rendu des travaux, n° 4C

Rapport de la Commission de l'application des normes: Présentation, discussion et approbation	4C/3
Soumission à la Conférence de plaintes au titre de l'article 26	4C/15

► **Rapport de la Commission de l'application des normes**

Rapport général



► Compte rendu des travaux

4A

Conférence internationale du Travail – 113^e session, Genève, 2025

Date: 13 juin 2025

Première partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Première partie

Rapport général

Table des matières

	Page
A. Introduction	3
B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail	13
C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution	35
D. Exécution d'obligations spécifiques	41
E. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	44
F. Cas individuels	47
G. Adoption du rapport et remarques finales	74
Annexe I	81
Annexe II	97

A. Introduction

1. Conformément à l'article 7 de son Règlement, la Conférence a institué une commission pour examiner la quatrième question à l'ordre du jour, intitulée «Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations», et présenter un rapport à ce sujet. La commission était composée de **161** membres (**145** membres gouvernementaux, **8** membres employeurs et **8** membres travailleurs). Elle comprenait également **8** membres gouvernementaux adjoints, **74** membres employeurs adjoints et **263** membres travailleurs adjoints. En outre, **70** organisations non gouvernementales internationales étaient représentées par des observateurs.
2. La commission a élu les membres de son bureau comme suit:

Président:	M. Belgacem Tabai (membre gouvernemental, Algérie)
Vice-présidents:	M. Kaizer Moyane (membre employeur, Afrique du Sud) et M. Tjalling Postma (membre travailleur, Pays-Bas)
Rapporteur:	M. Marcelo Tapia (membre gouvernemental, Chili)
3. La commission a tenu **23** séances.
4. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les informations contenues dans le rapport annuel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations¹ en ce qui concerne: i) les rapports sur l'application des conventions ratifiées fournis conformément aux articles 22 et 35 de la Constitution; ii) les rapports demandés par le Conseil d'administration au titre de l'article 19 de la Constitution au sujet de la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (Partie VI), la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], la recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964; et iii) la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence, fournies en application de l'article 19 de la Constitution. La commission a également examiné les informations écrites supplémentaires fournies par les gouvernements. Enfin, la commission a examiné le Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 353^e session (mars 2025) avec une demande de transmission à la Commission de la Conférence².

¹ Rapport III à la Conférence internationale du Travail – partie A: [rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations](#); partie B: Étude d'ensemble intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

² Rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART/15/2024).

Séance d'ouverture

5. **Président:** C'est un grand honneur et un privilège pour moi et pour mon pays, l'Algérie, de se voir confier la responsabilité de présider les travaux de la Commission de l'application des normes au cours de cette session de la Conférence. Je me réjouis de travailler avec chacun d'entre vous dans un esprit de dialogue constructif et de respect mutuel afin de mener à bien nos travaux.
6. Je voudrais féliciter les deux vice-présidents M. Kaiser Moyane et M. Tjalling Postma, ainsi que le rapporteur, M. Marcelo Tapia, pour leur élection au bureau de la commission. Je me réjouis de travailler en étroite collaboration avec vous au cours des deux prochaines semaines. Je compte sur votre expérience, votre coopération et vos conseils avisés pour m'aider à diriger les travaux de cette commission et faire en sorte que nous puissions mener à bien toutes les tâches inscrites à l'ordre du jour. Je voudrais également rendre hommage à M. Marc Leemans, vice-président lors des sessions précédentes, qui est absent cette année en raison de circonstances imprévues, et lui exprimer notre profonde reconnaissance et notre respect, ainsi que notre soutien.
7. La commission a toujours été la pierre angulaire du système de contrôle régulier de l'OIT. C'est le cadre tripartite le plus important à travers lequel l'Organisation agit pour la mise en œuvre des droits consacrés dans les normes internationales du travail, depuis 1926. Les conclusions adoptées par cette importante commission, basées sur un examen technique et impartial effectué par la commission d'experts, sont des outils essentiels pour aider les États Membres à s'acquitter de leurs obligations au regard de ces normes.
8. Dans ce contexte, je voudrais rappeler l'expérience positive de mon pays avec les organes de contrôle de l'OIT. Le gouvernement algérien interagit avec ces organes de manière continue en soumettant des rapports sur l'application des conventions ratifiées, qui sont examinés par la commission d'experts dans le cadre de l'évaluation de la conformité de la législation et des pratiques nationales avec les normes internationales du travail. Comme résultat positif de cette coopération constructive et compte tenu des observations de la commission d'experts, l'Algérie a entrepris des réformes législatives visant à harmoniser sa législation nationale avec ces normes, en démontrant sa volonté de respecter et de promouvoir les droits des travailleurs et en prenant les mesures correctives nécessaires pour remédier à toute lacune dans l'application des conventions internationales ratifiées.
9. Je tiens à souligner une fois de plus que le rapport de la commission d'experts constitue une base solide pour nos discussions. Je tiens à saisir cette occasion pour saluer la présence de M^{me} la juge Dixon-Caton, la présidente sortante de la commission d'experts, qui s'adressera à la commission dans quelques instants. J'ai également le plaisir d'accueillir M. le juge Alain Lacabarats, président élu de la commission d'experts pour la période 2025-2027, qui s'adressera à notre commission mardi pour répondre aux questions soulevées pendant la discussion générale. À travers ces réunions, nous continuons donc à renforcer les liens et le dialogue entre nos deux commissions. Je salue également la présence du professeur Evance Kalula, président du Comité de la liberté syndicale, qui nous présentera un état des lieux des travaux de cet organe important du système de contrôle de l'OIT.
10. Les travaux de notre commission commenceront par les remarques d'ouverture des deux vice-présidents, suivies d'une déclaration de la représentante du Secrétaire général qui fournira à la commission des informations générales. Nous poursuivrons ensuite avec la discussion des méthodes de travail de la commission et l'adoption du document D.1, ainsi que l'adoption de la liste des cas individuels avec le document D.2.

11. Dès demain matin, notre commission tiendra une discussion générale portant notamment sur les questions soulevées dans le rapport général de la commission d'experts. Après la discussion générale, la commission sera appelée à discuter de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui examine la mise en œuvre en droit et en pratique par les États Membres de l'OIT des conventions et recommandations y relatives. Je vous encourage vivement à participer activement à ces débats et je suis convaincu qu'au cours des deux semaines de la session de la Conférence, la commission sera en mesure de répondre aux attentes élevées des mandants de l'OIT dans un esprit de dialogue constructif.
12. Je voudrais remercier tout particulièrement les représentants gouvernementaux qui sont chargés de coordonner les travaux des groupes régionaux au sein de cette commission. Votre contribution et votre coopération seront essentielles pour garantir la pleine participation de tous les gouvernements. Je voudrais attirer votre attention sur le fait que, sauf indication contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale seront consignées comme ayant été faites au nom de l'ensemble des membres gouvernementaux de ce groupe ou de cette organisation qui sont Membres de l'OIT et qui participent à cette session de la Conférence.
13. **Membres employeurs:** Je tiens à remercier mon groupe de m'avoir confié une fois encore le rôle de vice-président de cette importante commission. Je voudrais aussi exprimer ma sincère gratitude pour la collaboration que les membres employeurs ont entretenue avec le précédent vice-président travailleur, M. Marc Leemans, et nous lui apportons, ainsi qu'à sa famille, notre soutien en ces temps difficiles.
14. Nous nous réunissons cette année dans un contexte encore plus difficile que les années précédentes. Le paysage géopolitique est toujours plus volatile et le monde fait face à une incertitude et imprévisibilité croissantes, tout cela ayant de fortes répercussions sur nos activités et la coopération internationale. Les conflits font augmenter les préoccupations humanitaires et font peser de lourdes conséquences sur toutes les régions de l'OIT. Aujourd'hui, le monde fait face à de nombreux conflits, actifs ou larvés. Il est essentiel que nous gardions à l'esprit le contexte général dans lequel se déroulent nos discussions. On assiste actuellement à une érosion alarmante des institutions démocratiques, de l'espace civique et des libertés fondamentales dans toutes les régions. Par ailleurs, nous sommes préoccupés par le nombre croissant de gouvernements qui compromettent le dialogue social, l'État de droit et le respect des engagements internationaux, y compris ceux relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail. La croissance et la prospérité mondiales reposent en grande partie sur le commerce international. Toutefois, les tensions commerciales que l'on connaît aujourd'hui font ralentir la croissance et pourraient bien signer l'arrêt de la création d'emplois.
15. Tout cela a évidemment des conséquences sur la mise en œuvre et le contrôle des normes de l'OIT. Étant donné la mission de l'OIT, qui est de promouvoir la justice sociale pour une paix durable, et l'impact de ses activités, il conviendrait de porter davantage d'attention à la réalité sur le terrain. Il est évident qu'aujourd'hui, certains États Membres ne croient plus et n'ont plus confiance dans le système multilatéral. Il nous faut remédier à cette situation en veillant à ce que nos activités soient constructives et produisent des résultats probants.
16. En ce qui concerne le rôle de l'OIT, les membres employeurs saluent et encouragent la réponse que l'Organisation apporte dans ce contexte instable. Toutefois, nous insistons sur le fait que les activités de l'OIT doivent s'inscrire dans le cadre de son mandat fondamental. La contribution essentielle et l'avantage comparatif de l'OIT reposent sur sa structure tripartite, qui favorise le dialogue et la participation active des gouvernements et des partenaires

sociaux, ainsi que sur son approche globale, recouvrant à la fois des moyens normatifs et non normatifs, et son expertise technique. L'OIT est la mieux placée pour apporter des améliorations et des solutions tangibles et mesurables au monde du travail, dans la mesure où elle est source de stabilité et de continuité, dans le contexte mondial.

17. Cette commission témoigne du rôle efficace que joue l'OIT. Elle constitue la pierre angulaire de l'Organisation. Établie de longue date, elle examine des cas individuels qui suscitent de vives préoccupations dans le cadre d'un dialogue tripartite et social. Il est important de montrer la pertinence, la valeur et la crédibilité de l'OIT au sein du système multilatéral, au travers de résultats concrets et pratiques et de discussions tripartites fructueuses. Les membres employeurs estiment que le rôle joué par les organisations d'employeurs et de travailleurs et les États Membres ainsi que la valeur de la structure tripartite sont essentiels à cette entreprise. Le système tripartite est fondamental pour traduire les décisions et les conclusions de la commission en des mesures qui auront un impact durable sur le terrain.
18. Le système des Nations Unies subit actuellement des pressions, notamment financières, et l'OIT n'y échappe pas. La diminution des ressources a une incidence directe sur la manière dont l'OIT devrait hiérarchiser les actions qu'elle mène, fournir ses services dans la pratique et mesurer son impact. Les membres employeurs demandent instamment au BIT d'établir un ordre de priorités dans les domaines où les besoins sont les plus importants et de veiller à ce que l'assistance technique, la recherche et la mise en œuvre correspondent aux besoins et priorités des États Membres. Il est essentiel d'être efficace, efficient et ingénieux, compte tenu des ressources financières limitées.
19. Dans le contexte actuel, les normes et le système de contrôle de l'OIT restent une caractéristique essentielle de notre organisation. Les valeurs internationales et la promotion du travail décent qui sont à la base des activités de l'OIT sont tout aussi pertinentes aujourd'hui qu'elles ne l'étaient à l'époque de sa création. Cependant, il nous faut aborder des questions importantes si l'on veut renforcer l'application des normes internationales du travail. De quelle manière pourrait-on améliorer le système de contrôle pour le rendre plus efficace, plus efficient et mieux à même de répondre aux défis d'aujourd'hui. Nous sommes d'avis qu'il est possible d'apporter des améliorations à sa forme actuelle, même si celle-ci reste valable, en simplifiant les mécanismes complexes, en rendant ce système plus efficace et en l'alignant davantage sur les réalités nationales.
20. Les membres employeurs estiment également qu'il est essentiel que nous réfléchissions ensemble, dans un cadre tripartite, aux moyens de renforcer l'efficacité et la crédibilité de notre système de contrôle. La rationalisation de la présentation des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT est une étape, bienvenue et nécessaire, qui peut contribuer à améliorer l'efficacité et à réduire la charge pesant sur les États Membres. Toutefois, cela soulève d'autres questions. La rationalisation de la présentation des rapports suffira-t-elle à garantir une incidence réelle sur le terrain? Que pourrait-on faire d'autre pour relever les défis plus profonds auxquels le système est confronté? Nous devons continuer à explorer ces questions ensemble, de manière ouverte et constructive.
21. Une autre question à examiner concerne l'avis consultatif de la Cour internationale de justice (CIJ) concernant le droit de grève lié à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Les membres employeurs maintiennent que le règlement de cette question en interne aurait permis de trouver une solution plus efficace et plus rapide, et rappellent à la commission que, quel que soit le résultat de l'avis consultatif de la CIJ, une discussion tripartite appropriée sur cette question demeure nécessaire au sein de la Conférence. Dans l'attente de cette discussion, et conformément aux déclarations

précédentes, les membres employeurs continueront de s'en tenir à l'accord de 2015 selon lequel les conclusions sur les cas individuels concernant la convention n° 87 ne porteront pas sur des questions relatives au droit de grève.

22. En conclusion, le cadre tripartite unique de l'OIT est un atout essentiel qu'il faut préserver et utiliser pour surmonter les difficultés actuelles. Notre collaboration est fondamentale pour renforcer la coopération multilatérale et garantir que les normes restent pertinentes et utiles aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements.
23. Les membres employeurs s'engagent à participer aux discussions de cette année dans un esprit constructif, afin de parvenir à des résultats équilibrés et pertinents qui renforceront la crédibilité et l'efficacité du système de contrôle des normes de l'OIT. Malgré la divergence de vues qui existe sur des questions de fond entre les mandants ainsi qu'entre cette commission et la commission d'experts, nous sommes convaincus que ces vues continueront d'être exprimées dans un esprit de respect mutuel, de compréhension et d'objectif commun. Nous demandons que les vues exprimées au sein de la commission et dans ses conclusions soient dûment prises en considération par les autres organes de contrôle de l'OIT, et par le Bureau dans le cadre de son appui à l'ensemble du système et de son assistance technique, ainsi que dans le contexte des initiatives et des discussions de l'OIT s'inscrivant dans l'optique du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Nous ne doutons pas que les discussions seront fructueuses et que nous parviendrons à mener à bien les travaux de la commission au cours des deux semaines à venir, les résultats desquels, nous en sommes convaincus, fourniront aux États Membres et aux mandants des orientations et des contributions pratiques, en ces temps difficiles et imprévisibles.
24. **Membres travailleurs:** Je souhaiterais commencer par remercier mon groupe de m'avoir accordé sa confiance dans le rôle de porte-parole dans le cadre de cette session de la Conférence. C'est un honneur, mais aussi une responsabilité que j'assume avec modestie et détermination. Je souhaiterais également rendre hommage à M. Marc Leemans qui a été président de notre groupe et vice-président de la Commission ces dernières années et pour qui j'ai beaucoup de respect. Marc n'a malheureusement pas pu être présent à nos côtés cette année et l'ensemble de notre groupe lui exprime sa totale solidarité.
25. Le monde entre une fois encore dans une période de turbulence et d'incertitude, une «période de mécontentement», comme l'a justement souligné notre Directeur général dans son dernier rapport. Cette Conférence débute à une période où le monde continue de connaître de profonds changements et fait face à des questions fondamentales. Ces questions sont nourries par l'ampleur des crises qui touchent les populations à travers le monde. Le conflit de Gaza tue, mutilé et entraîne le déplacement de milliers et de milliers de personnes et engendre une catastrophe humanitaire sans précédent sur ce territoire. La guerre en Ukraine fait tant de victimes et menace la paix en Europe, ainsi que les moyens de subsistance dans le monde. Les conflits en République démocratique du Congo et au Soudan ont des conséquences désastreuses pour les populations proches et lointaines. La liste continue de s'allonger, avec une violence qui persiste au Myanmar, de nouveaux conflits armés qui surgissent entre l'Inde et le Pakistan, et d'autres encore.
26. Du nord au sud, dans les Amériques, en Afrique, en Europe, en Asie et au Moyen-Orient, la montée des politiques autoritaires ébranle les piliers essentiels du système démocratique sur lequel repose la protection des travailleurs, au mépris des engagements internationaux de longue date. La multiplication des attaques antisyndicales et des politiques d'exclusion crée un climat hostile à l'égard des travailleurs syndiqués. Nous sommes solidaires de tous les travailleurs menacés. Nous sommes particulièrement solidaires de nos collègues du Panama,

d'Argentine et des États-Unis d'Amérique. Le financement de l'économie militaire menace également la pérennité de la protection sociale, des services publics et des efforts visant à financer le développement de manière générale, y compris par le biais de l'assistance technique et de l'appui du BIT.

27. L'ordre mondial et ses mécanismes et structures, tels que nous les connaissons depuis la fin des première et deuxième guerres mondiales, sont remis en question. Il en va de même du multilatéralisme qui est sérieusement contesté. Depuis maintenant plusieurs années, il nous a été dit que le système était en crise, qu'il devait se transformer et évoluer. Ce qui semblait être un débat plutôt théorique a pris une tournure très concrète au cours des derniers mois. Notre Organisation ne fait pas exception à cette évolution. Soudain, avec plus de vigueur qu'auparavant, des questions existentielles se posent: quelle est la raison d'être de notre Organisation? Quels sont ses objectifs? Comment peut-elle les atteindre? Avons-nous encore toute notre pertinence?
28. Les membres travailleurs ont toujours eu une position claire sur ce sujet. Face au fléau dévastateur de la guerre sur les personnes et les communautés, nos prédécesseurs étaient convaincus que seules la protection des droits des travailleurs et la préservation de leur liberté de réaliser leurs aspirations spirituelles et matérielles dans un contexte de justice sociale et sur la base d'un état de droit international pouvaient garantir une paix durable; d'où notre système tripartite unique et interdépendant, ainsi que notre mandat normatif.
29. Tout autour de nous, nous voyons les ravages causés par la guerre, les difficultés économiques, les déplacements causés par le changement climatique et les avancées technologiques, et les inquiétudes que ces phénomènes suscitent. L'approche de la justice sociale fondée sur le droit international et le dialogue social reste indubitablement pertinente et constitue une condition préalable à la paix, à l'harmonie et à la prospérité à l'échelle nationale et mondiale. Voilà ce que défendent notre Organisation et notre commission. Parallèlement, il reste beaucoup à faire pour améliorer la pertinence, les synergies et l'efficacité de notre Organisation.
30. Les discussions qui ont lieu au sein de cette commission et l'occasion qu'elles offrent de faire preuve d'introspection permettent entre autres cette pertinence et amélioration continues. Le mandat normatif de notre Organisation permet à notre commission de compléter celui d'autres organes de contrôle de l'OIT, afin de répondre aux besoins de tous les mandants, de manière cohérente et continue. Nous espérons que nous poursuivrons les discussions sur la manière d'améliorer cette complémentarité et d'avoir une incidence sur la mise en œuvre des normes au lieu de tenter de contrôler ou de limiter le fonctionnement d'autres organes de contrôle.
31. Nous aurons l'occasion d'examiner des cas individuels et il est de notre devoir d'adopter les conclusions les plus appropriées à cet égard. Il faut garder à l'esprit qu'en fin de compte, ce que nous nous efforçons de faire au sein de cette commission doit avoir un impact positif sur les vies des travailleurs. Il ne s'agit pas uniquement d'un exercice théorique ou d'une formalité. Promouvoir le respect des normes constitue un moyen d'atteindre la paix sociale. Sans elle, le développement ou la véritable prospérité sont impossibles. Nous espérons que ces deux semaines seront efficaces et productives.
32. Avant de conclure, je voudrais répondre au point soulevé par les membres employeurs concernant le différend sur le droit de grève. Comme nous l'avons répété, la question est en instance devant la CIJ et il est inutile de continuer à la soulever. Une fois que la CIJ aura rendu son avis consultatif, il appartiendra au Conseil d'administration, qui a saisi la CIJ, de tirer les conclusions qui s'imposent et de décider des mesures de suivi appropriées. Depuis 2015, en

tant que commission, nous avons trouvé des manières de fonctionner et de remplir notre mandat, et nous prenons note des observations des membres employeurs à ce sujet. Le renvoi de la question du droit de grève par le Conseil d'administration de l'OIT à la CIJ n'a rien changé et ne devrait rien changer à notre fonctionnement actuel.

Travaux de la commission

33. Au cours de sa séance d'ouverture, la commission a adopté le document D.1, qui fournit des informations sur la manière dont la commission effectue ses travaux ³.
34. La commission a également adopté, au cours de la séance d'ouverture, la liste des cas individuels devant être discutés (document D.2) ⁴.
35. Suivant sa pratique habituelle, la commission a poursuivi ses travaux par une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT. Pendant cette discussion générale, référence a été faite à la première partie du rapport de la commission d'experts. Un résumé de la discussion générale figure sous les rubriques pertinentes dans les sections A et B de cette partie (première partie) du présent rapport.
36. La partie finale de la discussion générale a porté sur l'Étude d'ensemble intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Cette discussion figure dans la section I de la deuxième partie de ce rapport. Les résultats de cette discussion figurent dans la section C de la première partie de ce rapport.
37. À la suite de ces discussions, la commission a examiné les cas de manquements graves par les États Membres au respect de leurs obligations de faire rapport et autres obligations liées aux normes. Le résultat de cet examen figure dans la section D de la première partie de ce rapport. Les discussions détaillées de ces cas figurent dans la section II de la deuxième partie de ce rapport.
38. La commission a également examiné le rapport CEART soumis pour examen au Conseil d'administration du BIT à sa 353^e session (mars 2025) avec une demande de transmission à la Commission de la Conférence. Le compte rendu de cette discussion figure à la section III de la deuxième partie du présent rapport.
39. La commission a tenu une séance spéciale consacrée à l'examen de l'application de la convention n° 87 et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, par le Bélarus, conformément à la décision prise par la Conférence internationale du Travail lors de sa 111^e session ⁵, en vue d'assurer le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application de ces deux conventions par le gouvernement du Bélarus. Le compte rendu de cette discussion figure dans la section IV de la deuxième partie du présent rapport. Les conclusions sont reflétées dans la section E de la première partie de ce rapport.

³ Travaux de la Commission de l'application des normes, Conférence internationale du Travail, 113^e session, [CAN/D.1](#) (voir annexe 1).

⁴ CIT, 113^e session, Commission de l'application des normes, [CAN/D.2](#).

⁵ [Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus](#), Conférence internationale du Travail, 111^e session, Genève, juin 2023.

40. La commission a ensuite examiné 24 cas individuels concernant l'application de diverses conventions. L'examen des cas individuels s'est fondé principalement sur les observations contenues dans le rapport de la commission d'experts ainsi que sur les explications, écrites ou orales, fournies par les gouvernements concernés. Comme à l'habitude, la commission s'est également appuyée sur ses discussions des années précédentes, les commentaires des organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, sur les rapports des autres organes de contrôle de l'OIT et d'autres organisations internationales. S'agissant de l'examen de ces cas, la commission a rappelé l'importance qu'elle accorde au rôle du dialogue tripartite dans ses travaux. Elle a voulu croire que les gouvernements des pays sélectionnés feront tout leur possible pour prendre les mesures nécessaires afin de respecter les obligations qu'ils ont acceptées en ratifiant les conventions. La section IV de la deuxième partie du présent rapport contient des informations fournies par les gouvernements et les discussions concernant l'examen des cas individuels. Les conclusions adoptées par la commission figurent à la section F de la première partie du présent rapport.
41. L'adoption du rapport et les observations finales figurent à la section G de la première partie de ce rapport.

Méthodes de travail de la commission et liste des cas individuels

42. **Président:** Un des grands défis que va rencontrer notre commission cette année encore sera de remplir sa mission cruciale dans un délai serré, ce qui m'amène à la question de savoir comment gérer au mieux le temps dont nous disposons. Pour y parvenir, nous devons respecter notre programme de travail et appliquer strictement les mesures contenues dans le document D.1, en particulier pour ce qui est de la gestion du temps. Permettez-moi d'insister sur quelques points essentiels à cet égard. D'abord, le temps de parole maximum sera d'application pendant la discussion générale, la discussion de l'Étude d'ensemble et pendant l'examen des cas individuels. J'ai l'intention de faire appliquer rigoureusement ces temps de parole et je compte sur votre soutien et votre compréhension. Les détails concernant cette gestion du temps figurent à la partie IX du document D.1, qui peut également être consulté sur la page Web de la commission. Pendant les interventions, des écrans indiqueront le temps restant à l'orateur. Lorsque le temps de parole sera écoulé, l'horloge de l'écran passera au rouge et j'aurai la désagréable obligation d'interrompre l'orateur. Les temps de parole seront adaptés en fonction du nombre des orateurs qui se seront inscrits. Au besoin, je recourrai à la possibilité de décider, en concertation avec le bureau de la commission, de réduire le temps de parole, par exemple lorsque la liste des intervenants est très longue. Si cela est décidé, la commission en sera informée et le secrétariat essayera, dans la mesure du possible, d'avertir les délégués figurant sur la liste des orateurs pour leur permettre d'aménager leur texte, plus précisément en raccourcissant la durée de leur intervention pour qu'elle coïncide avec le temps qui leur est finalement imparti. Les orateurs qui ne se sont pas inscrits à l'avance ne pourront prendre la parole que s'il reste du temps.
43. Permettez-moi d'évoquer maintenant l'inscription ou enregistrement sur la liste des orateurs. Pour permettre une gestion efficace du temps, les délégués sont priés de s'enregistrer le plus tôt possible sur la liste des orateurs. Comme l'indique le document D.1, la pratique consistant à dresser une liste des orateurs 24 heures avant l'examen de chaque point figurant à l'ordre du jour de la commission reste de mise. Les délégués accrédités à la Conférence et inscrits à la commission doivent demander à figurer dans la liste des orateurs en complétant le formulaire correspondant qu'ils trouveront sur la page Web de la commission, et en le renvoyant par courrier électronique à l'adresse can@ilo.org. En outre, conformément à la pratique en vigueur à la commission, des observateurs peuvent figurer sur la liste des orateurs

sur approbation du bureau de la commission. La liste des orateurs sera affichée sur les écrans dans les salles où se tiendront les réunions de la commission. Le nombre des orateurs inscrits pour prendre la parole sera indiqué clairement. De plus, les interventions de groupe sont encouragées dans la mesure du possible plutôt que les déclarations et interventions individuelles.

44. Parlons maintenant du compte rendu de la réunion. Les débats de la commission seront reproduits sous forme de compte rendu intégral (verbatim). Chaque intervention sera reproduite dans son intégralité dans la langue de travail dans laquelle elle a été exprimée ou, à défaut, dans la langue choisie par le gouvernement, c'est-à-dire en anglais, en français ou en espagnol. Le projet de compte rendu verbatim sera mis en ligne sur la page Web de la commission.
45. Il est de pratique à la commission d'accepter les modifications au projet de procès-verbal verbatim des séances avant leur adoption par la commission. J'indiquerai clairement le délai laissé aux délégués pour déposer à la commission leurs amendements au projet de procès-verbal verbatim. Les délégués sont priés d'envoyer leurs amendements au secrétariat par courriel en «track changes». Afin de pouvoir afficher ces changements, les délégués sont invités à demander la version Word du projet de compte rendu verbatim par courriel. De même, afin d'éviter des retards dans la préparation du rapport de la commission, aucun amendement ne pourra être accepté lorsque le projet de compte rendu aura été adopté.
46. Enfin, conformément à la partie X du document D.1, tous les délégués ont l'obligation de respecter le langage parlementaire et d'observer la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devraient se limiter au sujet examiné et éviter de se référer à des questions étrangères à celui-ci. Il m'incombe, en tant que président de la commission, de m'assurer que les règles de bienséance sont respectées. Il est interdit de filmer pendant les séances de la commission, et les délégués ne sont pas autorisés à photographier d'autres délégations que la leur. Il n'est pas non plus permis d'envoyer des tweets en direct pendant les séances de la commission.
47. Pour conclure, permettez-moi de souligner que, bien que nous soyons confrontés à de grands défis, je suis persuadé que nous pouvons compter sur notre sagesse collective et notre expérience, ainsi que sur celle de notre dévoué secrétariat pour faire que cette commission soit un succès.
48. **Membres travailleurs:** Nos méthodes de travail, en tant que commission, ont évolué et il semble que nous tendons graduellement et progressivement vers la stabilité, la cohérence, l'efficacité et l'efficience nécessaires pour pouvoir nous acquitter de notre mandat. Le document D.1 est le fruit des consultations tripartites informelles qui se déroulent chaque année en amont de la Conférence. Ces consultations permettent aux trois groupes, avec l'appui du Bureau, de convenir des méthodes de travail de notre commission. Depuis 2015 au moins, et en particulier depuis la crise de la COVID-19, notre commission fait preuve d'une grande capacité d'adaptation qui lui permet de continuer à travailler très efficacement. Nous estimons que cela est dû à notre investissement mutuel en vue de remplir le mandat de notre commission, investissement soutenu par l'approche constructive d'un dialogue mené de bonne foi qui nous permet de surmonter des obstacles potentiellement considérables. Il est donc important que tous les membres de nos groupes s'engagent à respecter les méthodes de travail que nous nous sommes fixées, afin que les travaux de la commission puissent se dérouler sans heurts et dans les meilleurs délais.

49. Dans le même temps, nos méthodes de travail contiennent la souplesse nécessaire, en particulier en ce qui concerne la gestion du temps, pour nous permettre, nous en sommes convaincus, de régler d'une manière humaine toute situation sortant de l'ordinaire. Notre commission a pour tradition d'évaluer constamment ses méthodes de travail et nous ne manquerons pas de le faire, toujours dans un esprit constructif et compte tenu du mandat important qui est le sien et de sa pertinence continue pour la Conférence. Nous sommes certains qu'avec le président de notre commission, nous conduirons nos travaux dans cet esprit. Vous pouvez compter sur notre entière coopération.
50. Au moment d'adopter la liste de cas définitive, il est toujours important de rappeler que la sélection des cas se fonde sur le rapport de la commission d'experts, que nous remercions pour son professionnalisme et son indépendance dans l'exercice de son mandat. Nous saluons son impartialité et respectons son autonomie au sein du système de contrôle. La commission d'experts nous permet d'évaluer l'application des conventions ratifiées par les États Membres, en droit et dans la pratique, et de formuler des recommandations afin de remédier à tout manquement dû à des capacités insuffisantes ou à une tentative délibérée de mettre à mal les protections prévues par ces conventions.
51. Les cas qui figurent sur la liste définitive et que notre commission examinera sont ceux pour lesquels nous pourrions mener un dialogue constructif en vue de contribuer au règlement des difficultés qui se posent. La sélection de ces cas est le fruit de la négociation entre le porte-parole des membres employeurs et le porte-parole des membres travailleurs, mus par les critères de sélection énoncés au paragraphe 26 du document D.1. C'est la substance d'un cas qui doit au premier chef nous guider pour établir une liste de cas. Nous ne sommes pas motivés par des considérations politiques ou stratégiques, autrement notre commission perdrait son cap et se viderait de son sens. Nous devons éviter le risque que notre commission perde de vue ses objectifs, ancrés dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie, auxquels tous les mandants de l'Organisation souscrivent.
52. Comme nous l'affirmons depuis un moment déjà, le fait de figurer sur la liste des cas soumis à l'examen de notre commission n'est pas une punition. Penser que tel est le cas va à l'encontre du but recherché. Nous vous prions instamment de considérer plutôt qu'il s'agit de compléter et de prolonger les orientations de la commission d'experts afin que vous puissiez mieux mettre en œuvre les obligations auxquelles vous avez volontairement souscrit, améliorer le développement socio-économique de votre pays et avoir un impact positif, grâce à des lois relatives au travail de qualité et protectrices. Les États Membres œuvrent en collaboration avec l'OIT pour avoir cet impact positif sur le développement national.
53. En outre, et dans ce même esprit, c'est conformément au caractère tripartite unique de l'OIT que les États Membres permettent l'expression des préoccupations des partenaires sociaux, en particulier de ceux qui sont victimes, ou dont les membres sont victimes, de violations des conventions internationales du travail. Ces victimes sont le plus souvent les travailleurs qui espèrent que l'OIT sera en mesure d'aider à trouver des solutions aux difficultés qu'ils rencontrent; l'examen d'un cas par notre commission est la concrétisation de cet espoir.
54. Au moment de conclure, nous tenons à souligner que, pour nombre de travailleurs, la crise mondiale actuelle ne représente pas des défis économiques ou sociaux uniquement pour eux, mais aussi pour les libertés et les droits acquis de haute lutte, protégés par les conventions de l'OIT, qui sont balayés ou en passe de l'être. Nous souhaiterions évoquer la situation tragique des travailleurs en Haïti à cet égard et le quasi-effondrement d'un véritable dialogue social en Inde. Dans ce même ordre d'idées, nous devons également mettre en avant la situation des travailleurs à Madagascar, aux Philippines, au Turkménistan, au Nigéria, en Eswatini et en

Azerbaïdjan. Notre groupe exprime toute sa solidarité avec l'ensemble des travailleurs qui subissent les conséquences du non-respect des conventions internationales du travail.

55. Nous tenons également à remercier l'ensemble des gouvernements qui ont fourni des informations supplémentaires après la publication de la liste préliminaire. Nous vous prions instamment de poursuivre vos échanges avec le Bureau afin de bénéficier de toute l'assistance technique nécessaire pour vous permettre de combler ces lacunes dans la mise en œuvre.
56. En dernier lieu, au nom des membres travailleurs, nous souhaitons remercier infiniment M^{me} Karen Curtis pour son indéfectible dévouement au fonctionnement et à la réussite de la commission et nous espérons sincèrement que nous aurons l'occasion de la remercier en personne.
57. **Membres employeurs:** Je ne vais pas répéter ce que viennent de dire les membres travailleurs, propos avec lesquels je suis d'accord, en particulier en ce qui concerne nos méthodes de travail qui sont le fruit d'un perfectionnement continu entre nos groupes et le Bureau. Les membres employeurs et moi-même nous engageons également à travailler efficacement avec vous, Monsieur le président, afin d'utiliser au mieux le temps dont nous disposons.
58. En ce qui concerne la liste des cas que nous avons sélectionnés, je souligne qu'elle est le fruit d'un consensus obtenu, dans la mesure du possible, entre les groupes sur la base des observations de fond de la commission d'experts. Tout comme les membres travailleurs, nous pensons qu'il faut y voir une occasion d'améliorer le respect des normes et d'apprendre les uns des autres. Nous pensons que c'est là l'objectif de ces discussions, au cours desquelles les membres gouvernementaux tendent à faire part de leurs expériences. Nous tenons également à remercier les membres gouvernementaux qui ont déjà soumis des informations qui aideront cette commission à mieux comprendre la situation qui règne dans leur pays et qui pourraient être prises en compte dans les conclusions. Sur cette note, nous nous réjouissons à la perspective de discussions fructueuses avec les membres gouvernementaux concernés et entre nous, en tant que collègues réunis dans cette salle.

B. Questions générales relatives aux normes internationales du travail

Déclaration de la représentante du Secrétaire général ⁶

59. En tant que représentante du Secrétaire général auprès de votre commission, j'ai le privilège de diriger le secrétariat qui est chargé de vous fournir l'assistance nécessaire pour assurer le bon fonctionnement des travaux de votre commission. Permettez-moi avant toute chose de me joindre, avec tout le secrétariat, aux messages de solidarité qui ont été exprimés à l'endroit de M. Marc Leemans et de sa famille.
60. Je souhaite saluer la présidente sortante de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, M^{me} la juge Graciela Dixon-Caton, qui s'exprimera ce matin devant votre commission pour présenter le rapport de la commission d'experts. Je tiens à la remercier pour sa précieuse contribution au bon fonctionnement de la commission d'experts ainsi que pour le dialogue constructif qu'elle a su maintenir avec votre commission tout au long de ses deux mandats de présidente.

⁶ CIT, 113^e session, Commission de l'application des normes, [CAN/D.3](#).

61. Je souhaite également saluer le président nouvellement élu de la commission d'experts, M. le juge Alain Lacabarats, qui prendra la parole devant votre commission à la fin de la discussion générale au sujet des questions qui appellent une réponse.
62. Enfin, je souhaite cette année encore la bienvenue au professeur M. Evance Kalula, président du Comité de la liberté syndicale, qui présentera le rapport annuel de cet organe à votre commission.
63. Il est de tradition que je démarre mon intervention par un rappel du mandat constitutionnel de votre commission et des règles régissant vos travaux et que je poursuive par une revue rapide des développements marquants de l'action normative de l'OIT survenus depuis la dernière session de votre commission. Je ne dérogerai pas à cette tradition cette année.
64. En ce qui concerne son mandat constitutionnel, votre commission est un organe permanent de la Conférence qui, depuis sa création en 1926, se réunit à chaque session de la Conférence. Le mandat de votre commission consiste à examiner les mesures prises par les Membres pour s'acquitter de leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution de l'OIT, ainsi que pour donner effet aux dispositions des conventions auxquelles ils sont parties, puis à faire rapport à la Conférence en séance plénière.
65. Cette année, votre commission est saisie du rapport établi par la commission d'experts à sa 96^e session (novembre-décembre 2024) et de son Étude d'ensemble intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Cette étude porte sur l'application de quatre conventions et de deux recommandations relatives à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les États Membres qui ont ratifié ces conventions et dans ceux qui ne les ont pas ratifiées.
66. La commission est également saisie cette année du rapport de la 15^e session du CEART qui a été conjointement établi par l'OIT et l'UNESCO en 1967 après l'adoption d'une recommandation concernant la condition du personnel enseignant, 1966. Ce comité conjoint se réunit tous les trois ans pour formuler des recommandations à l'intention du Conseil d'administration du BIT et du Conseil exécutif de l'UNESCO.
67. En accomplissant son mandat, votre commission veille à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail par le dialogue social. Votre commission est le seul organe de contrôle tripartite permanent du système des Nations Unies qui examine l'application des normes internationales du travail en donnant aux organisations d'employeurs et de travailleurs la possibilité de faire entendre leur voix, aux côtés des gouvernements. À l'occasion de son centenaire, qui sera célébré lors de la prochaine session de la Conférence en 2026, votre commission pourra mettre en avant l'impact et la portée de ses travaux depuis sa création, preuve que l'action normative de l'OIT garde toute sa pertinence, en ce qu'elle permet non seulement de protéger les droits des personnes, mais aussi de préserver la gouvernance démocratique dans le monde du travail, notamment grâce au dialogue social.
68. Pour ce qui est de vos travaux, toutes les mesures qui vous permettront de remplir les obligations constitutionnelles incombant à votre commission sont exposées dans le document D.1. Ces mesures tiennent compte du résultat des 19^{es} consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission, qui se sont tenues en avril 2025. Ces dernières années, ces consultations ont donné lieu à de nombreuses améliorations des méthodes de travail de votre commission, qui sont décrites en détail sur sa page Web.

69. J'ai le plaisir d'informer les délégués gouvernementaux que, cette année encore, l'adoption de la liste finale des cas individuels devant être examinés par la commission doit avoir lieu aujourd'hui, au cours de la séance d'ouverture. Cela devrait certainement faciliter la préparation de l'examen des 24 cas individuels.
70. En conclusion de la première partie de mon intervention, je vous prie de noter que le rapport de la commission sera présenté pour adoption à la Conférence réunie en séance plénière le vendredi 13 juin.
71. Dans cette seconde partie de mon intervention, je reviendrai brièvement sur les faits marquants de l'année écoulée.
72. Premièrement, en ce qui concerne les nouvelles ratifications de normes internationales du travail, j'ai le plaisir d'annoncer que, depuis la dernière session de la commission en juin 2024, 44 nouvelles ratifications ont été enregistrées, ce qui démontre que les États Membres restent déterminés à agir dans le cadre d'un système multilatéral fondé sur des normes pour faire progresser la justice sociale. Parmi les ratifications enregistrées, 14 concernent des instruments relatifs à la sécurité et à la santé au travail, dont deux conventions fondamentales, à savoir la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, qui a recueilli deux nouvelles ratifications et en totalise désormais 83, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, qui, grâce aux six nouvelles ratifications enregistrées, compte 69 ratifications en tout. Le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, a recueilli une nouvelle ratification, et totalise 61 ratifications.
73. Une ombre au tableau est qu'aucune nouvelle ratification n'a été enregistrée ces douze derniers mois pour ce qui est des conventions fondamentales «de première génération», qui portent sur le travail forcé, le travail des enfants, l'égalité et la non-discrimination, et la liberté syndicale et la négociation collective. Mais soyez assurés que l'OIT poursuit ses efforts de promotion des ratifications et de la mise en œuvre des normes fondamentales dans le cadre du suivi de la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée lors de la Conférence de 2024.
74. S'agissant des normes relatives à la gouvernance, trois des quatre conventions ont recueilli une nouvelle ratification chacune au cours des douze derniers mois. Il s'agit de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Étant donné que le quatrième instrument relatif à la gouvernance – la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 – n'a fait l'objet d'aucune nouvelle ratification, je tiens à souligner l'importance que cet instrument revêt pour la promotion de politiques d'emplois durables sur la base du dialogue social, en particulier dans les États Membres où le BIT met en œuvre des programmes de coopération pour le développement visant les politiques de l'emploi et la création d'emplois.
75. Il vous plaira également de noter que, ces douze derniers mois, les instruments liés au genre ont recueilli 13 ratifications en tout: neuf pour la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019; deux pour la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; une pour la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; et une pour la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

76. La convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), continue de susciter de l'intérêt, quatre nouvelles ratifications ayant été enregistrées au cours des douze derniers mois, et a ainsi atteint le chiffre historique de 110 ratifications. Elle continue par ailleurs d'être amendée pour répondre aux besoins évolutifs du secteur maritime, et la Conférence est appelée à approuver les amendements adoptés par la Commission tripartite spéciale à sa cinquième réunion qui s'est tenue en avril de cette année.
77. Enfin, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, a enregistré deux ratifications et, avec un total de 67 ratifications, se rapproche progressivement de l'objectif des 70 ratifications fixé par le Conseil d'administration dans le cadre du suivi de la discussion récurrente de 2021.
78. Deuxièmement, je souhaiterais attirer votre attention sur plusieurs normes internationales du travail dont nous célébrons l'anniversaire cette année. La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, fête son 95^e anniversaire. Instrument phare pour l'élimination du travail forcé dans le monde, cette convention a jeté les bases de l'Alliance 8.7 visant à éliminer le travail des enfants, le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des personnes. Toutefois, les crises cumulées de ces dernières années ont mis en péril les progrès réalisés sur la voie de l'éradication du travail forcé et de l'élimination du travail des enfants, et appellent un engagement renouvelé au service de cette noble cause.
79. Cette année marque également le 50^e anniversaire de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, tandis que l'année dernière marquait le 75^e anniversaire du deuxième instrument dans ce domaine, la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949. Face aux transformations multidimensionnelles qui sont à l'œuvre, la question des migrations requiert une attention particulière. Il y a tout juste quelques semaines, l'Initiative pour un recrutement équitable a célébré son 10^e anniversaire à l'occasion d'une conférence mondiale et une stratégie a été adoptée pour accélérer les progrès et renforcer les engagements pris, afin de faire du travail décent une réalité pour tous les travailleurs migrants dans tous les pays, qu'ils soient d'origine ou d'accueil.
80. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, fête ses 55 ans et compte 55 ratifications, la dernière datant de 2024. On ne saurait trop insister sur le rôle central de cette convention dans la lutte contre les inégalités croissantes qui compromettent le développement durable et la justice sociale dans le monde d'aujourd'hui.
81. Pour certains des instruments dont nous célébrons l'anniversaire cette année, le Conseil d'administration a demandé la conduite d'activités de promotion, comme suite aux travaux du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes (dit Groupe de travail tripartite du MEN). Il s'agit plus particulièrement de:
- la convention (n° 160) sur les statistiques du travail, 1985, qui a été adoptée il y a 40 ans, et conserve toute sa pertinence, compte tenu de l'intérêt accru porté aux statistiques du travail dans le contexte des objectifs de développement durable et des indicateurs qui s'y rapportent. Elle compte à ce jour 53 ratifications, celle du Pakistan étant la dernière à avoir été enregistrée cette année;
 - la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, qui a été adoptée il y a trente-cinq ans et a été ratifiée par 24 États Membres, le dernier à l'avoir fait étant l'Ukraine en 2023. Elle fournit une feuille de route importante pour la réalisation d'un environnement de travail sûr et sain et complète les deux conventions fondamentales sur la sécurité et la santé au travail dans un domaine qui est essentiel à la réalisation d'un environnement de travail sûr et sain;

- la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995, qui a été adoptée il y a trente ans et compte 35 ratifications, la plus récente étant celle du Chili en 2024;
 - la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, constitue la norme moderne dans un domaine lié au genre, qui fut abordé par l'OIT pour la première fois en 1919. La convention célèbre son 25^e anniversaire et compte 44 ratifications, la plus récente étant celle du Suriname en 2024;
 - la convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990, fête son 35^e anniversaire et compte 17 ratifications. Elle constitue l'instrument normatif le plus récent en ce qui concerne le temps de travail, qui fut le premier thème abordé par les normes internationales du travail et qui sera l'objet de la prochaine réunion du Groupe de travail tripartite du MEN.
- 82.** Un dernier événement, et non le moindre, est le 65^e anniversaire de la convention (n° 115) sur la protection contre les radiations, 1960, qui reste aujourd'hui la norme applicable en matière d'exposition aux rayonnements ionisants dans les 50 pays qui l'ont ratifiée.
- 83.** La troisième série de faits marquants porte sur les mesures importantes qui ont été prises dans quatre domaines de la politique normative en vue de moderniser les activités de l'OIT en la matière et de promouvoir un corpus de normes solide, clairement défini et à jour.
- 84.** Premièrement, le Groupe de travail tripartite du MEN s'est réuni pour la neuvième fois en septembre 2024 et a examiné des instruments dans plusieurs domaines, concernant en particulier les pêcheurs, le travail dans les ports, la navigation intérieure, les territoires non métropolitains, l'hôtellerie-restauration, les travailleurs âgés et les peuples autochtones et tribaux. Bien que le groupe de travail tripartite soit parvenu à des conclusions consensuelles sur l'ensemble des thèmes qui figuraient à son ordre du jour, il a dû reporter sa décision sur la classification de certains instruments et n'a pris aucune décision quant à l'abrogation et au retrait de certains instruments dépassés. Le suivi des recommandations du groupe de travail tripartite est une priorité pour l'OIT, qui devra redoubler d'efforts pour faire en sorte que les décisions pertinentes du Conseil d'administration soient suivies d'effet au niveau des pays où la législation doit être modernisée.
- 85.** Deuxièmement, en ce qui concerne la rationalisation des rapports présentés au titre des articles 22 et 35 de la Constitution de l'OIT, le Bureau poursuit activement les consultations avec toutes les parties prenantes à la suite d'une première discussion à la 352^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2024). Nous avons développé des propositions qui sont ambitieuses et transformatrices de la façon dont les rapports seront appelés à être soumis dans un futur que j'ose espérer relativement proche. Nous sommes en train de poursuivre les consultations avec l'ensemble des États Membres sur ces nouvelles propositions, et j'invite ceux des délégués qui sont intéressés à échanger avec le secrétariat pendant la Conférence sur cette nouvelle initiative, à bien vouloir se rapprocher de nous. Nous aimerions présenter l'initiative à ceux d'entre vous qui ne la connaîtraient pas, et recueillir vos avis et vos recommandations, afin que nous puissions formuler des propositions qui tiennent pleinement compte des réalités qui sont les vôtres, dans chacun de vos pays. D'autres propositions sur ce sujet seront présentées au Conseil d'administration pour examen à sa 355^e session (novembre 2025).
- 86.** Troisièmement, des efforts continus sont déployés pour relier systématiquement les observations formulées par les organes de contrôle et l'assistance technique fournie, afin que les orientations normatives donnent des résultats tangibles au niveau national. Comme vous pouvez le voir sur la page Web de votre commission, le Bureau assure le suivi de pratiquement

tous les cas examinés lors de la session précédente de la commission afin de promouvoir la mise en œuvre concrète des conclusions et des recommandations qu'elle a adoptées.

87. Enfin, le Bureau continue à mener à bien ses activités de renforcement des capacités à l'intention des mandants, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin. J'ai le plaisir d'annoncer que, cette année encore, au mois de mai, l'Académie des normes internationales du travail a réuni des mandants tripartites et des professionnels du droit du monde entier, à la fois en ligne et en présentiel, au Centre de Turin.
88. Une fois de plus, le Département des normes internationales du travail a l'honneur et le plaisir de mettre son expertise au service de votre commission. M^{me} Karen Curtis, cheffe du Service de la liberté syndicale, et M. Horacio Guido, chef du Service de l'application des normes, guideront cette année encore, à mes côtés, le secrétariat de votre commission, avec le concours de M^{me} Rosinda Silva et M. Carlos Magalhaes, les deux coordinateurs du secrétariat de la commission, que je tiens à remercier pour leur travail remarquable.
89. Je saisis cette occasion pour souligner que cette session de la commission sera la dernière à laquelle participera M^{me} Karen Curtis. Avec plus de trente sessions de votre commission à son actif, M^{me} Curtis est un pilier institutionnel du secrétariat qui appuie les travaux de votre commission. Championne infatigable d'un dialogue social fondé sur la liberté d'association et la négociation collective, M^{me} Curtis a généreusement mis sa riche expérience et ses vastes compétences au service de votre commission et du monde du travail en général. Forte du profond respect et de la confiance des partenaires sociaux, M^{me} Curtis a contribué à servir le mandat principal de l'Organisation avec dévouement et avec une détermination sans faille. Je tenais à lui exprimer toute notre reconnaissance et nos remerciements à l'entame de nos travaux.
90. Avec toute l'équipe du secrétariat, je me réjouis de collaborer avec vous, Monsieur le président, Messieurs les vice-présidents et Monsieur le rapporteur, ainsi qu'avec tous les membres de la commission.

Déclaration de la présidente de la commission d'experts

91. C'est pour moi un grand honneur d'être à nouveau présente ici aujourd'hui pour partager quelques observations au nom des membres de la commission d'experts et échanger des informations avec vous toutes et tous. J'ai le grand plaisir de vous informer qu'à cette occasion, je suis accompagnée de M. le juge Alain Lacabarats qui prendra la présidence de la commission d'experts à partir de 2025. M. Lacabarats est l'un des membres les plus expérimentés de la commission d'experts et sera donc, lors de cette session de la Commission de la Conférence, un interlocuteur disposant de grandes compétences techniques doublées d'excellentes qualités humaines.
92. Permettez-moi tout d'abord d'évoquer les relations entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence. L'échange d'information est un outil précieux permettant de renforcer les liens, la complémentarité et la synergie, qui sont autant d'éléments essentiels au fonctionnement efficace du système de contrôle régulier de l'application des normes. À la réunion de la commission d'experts de 2024, comme les années précédentes, nous avons organisé une séance spéciale avec les vice-présidents de votre commission au cours de laquelle nous avons souligné l'importance des contributions des organisations de travailleurs et d'employeurs par l'envoi de leurs commentaires sur l'application des conventions. Cela permet à la commission d'experts d'obtenir une vision complète de la situation qui prévaut dans les pays en se fondant sur des informations directes.

93. En 2024, nous avons également organisé une séance d'information avec les représentants des gouvernements, qui a fourni une excellente occasion d'expliquer les méthodes de travail de la commission d'experts et les interactions entre les différents organes de contrôle. Cette séance a également permis d'insister sur l'importance d'envoyer les rapports contenant des informations pertinentes dans les délais, afin que la commission d'experts puisse travailler en toute connaissance de cause. Il convient de souligner que, pendant cette période, la commission d'experts a reçu un nombre légèrement inférieur de rapports, et je saisis cette occasion pour vous rappeler que les rapports envoyés après l'expiration du délai requis perturbent le bon fonctionnement du mécanisme de contrôle. Ainsi, l'examen des rapports reçus après l'expiration du délai ne permet pas à la commission d'experts de bénéficier des informations actualisées nécessaires pour procéder à une analyse qui prend en considération tous les éléments essentiels. Je peux vous assurer que la commission d'experts tient pleinement compte des commentaires des mandants tripartites sur le fonctionnement de divers aspects du système de contrôle, en particulier des défis auxquels les administrations nationales sont confrontées lorsqu'elles préparent les rapports et collectent les informations nécessaires.
94. Je souhaite rappeler que la commission d'experts a pour mandat de procéder à un examen technique et impartial, en tenant compte des diverses réalités nationales et des différents systèmes juridiques, de la manière dont les États Membres intègrent les conventions dans leur législation et les appliquent dans la pratique. Nous sommes conscients que nos documents constituent ensuite la base du travail de votre commission, forum institutionnel chargé du contrôle et du dialogue entre les employeurs et les travailleurs qui jouent, à leur tour, un rôle fondamental. Dans ce contexte, la commission d'experts a examiné en 2024, dans plusieurs de ses commentaires, les mesures prises par les États Membres pour donner suite aux recommandations des comités tripartites établis dans le cadre des réclamations présentées au titre de l'article 24 de la Constitution. De même, la commission d'experts accorde une attention particulière aux aspects législatifs que lui soumet le Comité de la liberté syndicale. Je saisis d'ailleurs cette occasion pour saluer M. Kalula et le féliciter pour l'excellent travail réalisé par ce comité.
95. Venons-en maintenant à la commission d'experts et au suivi des derniers faits nouveaux. Tout d'abord, il est très important que la commission d'experts puisse fonctionner avec tous les experts désignés, soit 20 au total. Chaque expert, du fait de son parcours individuel et professionnel, apporte des perspectives et des connaissances inestimables qui reflètent sa propre culture juridique et ses traditions. Je souhaite la bienvenue à deux experts qui viennent d'être nommés: M. Mohamed Korri Youssoufi (Maroc) et M. Jean-Marie Tchakoua (Cameroun). En parallèle, la commission d'experts a dû faire ses adieux à deux de ses experts à l'issue de notre réunion de 2024, M. James Brudney (États-Unis) et M^{me} Elena Machulskaya (Fédération de Russie). Je tiens à exprimer ma profonde gratitude pour le travail qu'ils ont accompli au sein de cette commission. Je vous informe également que M. Ngcobo (Afrique du Sud) a demandé à être libéré de ses fonctions. Pour ma part, mon mandat à la commission d'expert s'est également achevé en 2024. Cela a été un véritable honneur et un privilège d'avoir pu échanger des observations et des informations avec vous pendant toutes ces années. Je salue les vice-présidents du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs, qui sont venus nous rendre visite, et me félicite des échanges positifs que nous avons eus avec les gouvernements. Je prie les membres travailleurs de transmettre nos salutations à M. Marc Leemans, qui n'a pas pu être présent à cette occasion, mais avec qui nous avons entretenu d'excellents rapports au fil des ans. Avec le départ de M. Brudney, de M^{me} Machulskaya, de M. Ngcobo et de moi-même, quatre postes sont désormais vacants au sein de la commission d'experts. Nous espérons qu'ils seront rapidement pourvus.

96. S'agissant du contenu du rapport, la commission d'experts tient toujours compte de la situation mondiale et des défis auxquels les pays sont confrontés aux niveaux national et régional. Dans le monde actuel, les institutions du marché du travail, l'emploi et les droits des travailleurs font face à un nombre considérable de défis géopolitiques, économiques, sociaux et environnementaux. Préoccupée par ce contexte mondial, la commission d'experts a tenu pour la troisième année consécutive un échange thématique avec les présidents des organes des Nations Unies, créés en vertu d'instruments internationaux et titulaires de mandats au titre des procédures spéciales. Cet échange a mis en évidence les aspirations et les mandats communs de la commission d'experts et de ces organes, qui sont complémentaires, interdépendants et se renforcent mutuellement. Nous avons également évoqué la Coalition mondiale pour la justice sociale et souligné que le Haut-Commissariat aux droits de l'homme s'était associé à la Coalition mondiale dans le cadre de l'initiative phare d'une économie fondée sur les droits humains, dont le domaine thématique prioritaire est la reconnaissance effective des droits au travail en tant que droits de l'homme, la garantie de la dignité humaine et la satisfaction des besoins fondamentaux. Parmi les nombreux thèmes abordés, les échanges thématiques ont porté sur l'évolution démographique et l'impact des travailleurs âgés, la transition environnementale et la crise planétaire liée aux changements climatiques, la perte de biodiversité et la pollution, ainsi que l'impact de la transition numérique et l'importance que revêt le droit à la sécurité sociale.
97. Permettez-moi à présent d'aborder un thème qui préoccupe particulièrement la commission d'experts, à savoir la violence dans le monde du travail. La commission a constaté une augmentation du niveau de la violence au travail et a pris note avec inquiétude des allégations de violence – y compris de meurtres – en lien avec l'application de nombreuses conventions, dont la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Elle a aussi examiné la question de la violence à l'aune de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. La commission d'experts a pris note avec une préoccupation particulière des vastes implications de la violence, notamment en ce qui concerne les droits des femmes et leur participation dans le monde du travail. Elle a indiqué espérer que l'adoption et la ratification récentes de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, permettront de concentrer l'attention sur cette question et a prié instamment tous les gouvernements d'adopter les mesures adéquates pour faire face à ce phénomène.
98. Pour ce qui est de nos méthodes de travail, la sous-commission sur les méthodes de travail a continué à se réunir à chaque session de la commission d'experts. Comme précédemment, des modifications ont été examinées et adoptées pour moderniser et renforcer les méthodes de travail de la commission, et y intégrer les nouvelles technologies. Nous savons que le Conseil d'administration étudie des propositions visant à simplifier et moderniser la présentation des rapports. Il ne fait aucun doute que la préparation des rapports constitue une très lourde charge de travail pour les gouvernements; le traitement des rapports par la commission d'experts représente également une charge de travail importante. Nous espérons que les mesures qui seront prises pour rationaliser la procédure et permettre à la commission d'experts de poursuivre son examen et la formulation de commentaires contribueront à une meilleure application des conventions ratifiées.

99. L'Étude d'ensemble intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, propose une analyse complète des différentes conventions et recommandations relatives au thème de la sécurité sociale. Il s'agit de la première Étude d'ensemble qui présente une vue d'ensemble des prestations en espèces de la sécurité sociale, des soins médicaux et des services de réadaptation professionnelle en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. L'Étude d'ensemble a offert à la commission d'experts l'occasion d'examiner l'évolution de la situation dans ce domaine et de souligner le rôle crucial des systèmes de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour garantir la sécurité du revenu, la santé et le bien-être des travailleurs blessés ou malades, et de leur famille. Elle insiste sur les principes fondamentaux des systèmes de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles énoncés dans les conventions et les recommandations concernées, tels que la couverture obligatoire des travailleurs, un financement solide, une administration adéquate et la fourniture d'une gamme complète de prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. L'Étude d'ensemble souligne également la nécessité urgente d'étendre la couverture de la protection sociale en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles à tous les travailleurs, indépendamment de leur emploi ou de leur profession. Elle recense les disparités existantes dans l'accès aux prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pour certaines catégories de travailleurs, y compris les travailleurs agricoles et les travailleurs étrangers couverts par les conventions examinées. La commission d'experts espère que son analyse exhaustive de la législation et de la pratique relatives aux instruments étudiés permettra aux mandants de mettre en place et de conserver des systèmes de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles bien conçus et efficaces, en vue de promouvoir le travail décent et de renforcer la protection sociale.
100. Pour conclure, je voudrais vous adresser un message empreint d'un certain optimisme. Le monde du travail est confronté à d'énormes difficultés, dont certaines sont sans précédent. Le système des Nations Unies traverse également une période de changements et d'incertitudes. Par le passé, les mandants tripartites ont su faire face à de graves difficultés avec courage, et en faisant preuve d'innovation et de détermination. Soyons optimistes sans perdre de vue nos responsabilités. Dans ce contexte, je voudrais souligner quelques possibilités concrètes qui, à mon avis, méritent d'être mises en avant. L'une d'elles est la discussion sur de nouvelles normes relatives à l'économie des plateformes et à la protection contre les dangers biologiques. Je voudrais également souligner l'occasion qui nous est offerte de noter l'augmentation constante du nombre de ratifications de conventions et de protocoles, en particulier ceux liés à la sécurité et à la santé au travail. Il est important de reconnaître que nous disposons d'un système de contrôle qui fonctionne et qui se soucie de moderniser ses procédures. Dans le domaine maritime, par exemple, la commission d'experts s'est félicitée de la résolution sans précédent, adoptée par le Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies en juillet 2024, sur la promotion et la protection de l'exercice des droits humains par les gens de mer. Elle a également salué l'entrée en vigueur des amendements de 2022 au Code de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006) et a souligné l'utilité de la procédure d'amendement simplifiée que prévoit cette convention pour s'adapter à l'évolution des besoins du secteur maritime et remédier aux difficultés auxquelles il est confronté. Je tiens donc à rappeler que la commission d'experts est résolument déterminée à poursuivre ses travaux avec le plus grand sens des responsabilités et en toute impartialité et objectivité, afin de s'acquitter de son mandat énoncé au paragraphe 14 du rapport général du Rapport de la commission d'experts. Soyez assurés qu'en temps de crise, la commission d'experts sera toujours aux côtés des mandants pour les soutenir dans la recherche de solutions pérennes. L'indépendance, l'objectivité et la constance qui caractérisent

son analyse des questions relatives à l'application des normes, adoptées par la Conférence et ratifiées par la voie d'un acte souverain des États, seront toujours une garantie en la matière.

- 101.** Je conclurai en félicitant le département des normes internationales du travail, dirigé par M^{me} Corinne Vargha, pour son travail exemplaire; l'engagement et le dévouement dont fait preuve le personnel de ce département sont vraiment dignes d'éloges. Merci pour cet engagement et cette persévérance, grâce auxquels nous sommes en mesure de produire des documents et des analyses de grande qualité et d'accomplir notre travail au mieux de nos capacités.

Déclaration du président du Comité de la liberté syndicale

- 102.** Je souhaiterais saluer et remercier la présidente sortante de la commission d'experts, M^{me} la juge Dixon-Caton, qui a été pour moi une source d'inspiration dès le premier instant. À mon avis, elle représente ce que le Sud global peut offrir de meilleur au service de notre communauté internationale. Je vous remercie, honorable juge, et j'espère que ceci n'est que le début d'une retraite active.
- 103.** C'est pour moi un honneur et un privilège de me présenter une nouvelle fois devant votre honorable commission pour rendre compte des activités du Comité de la liberté syndicale. Le comité a publié son huitième rapport annuel, qui porte sur l'année 2024. Les rapports annuels visent à fournir des informations utiles sur les activités menées tout au long de l'année par le Comité de la liberté syndicale et à aider les mandants à mieux comprendre le fonctionnement et les travaux du comité. Ils contiennent des informations et des graphiques statistiques sur l'évolution, au fil des ans, du recours à la procédure spéciale du comité, sur les progrès accomplis et sur les cas graves et urgents ayant fait l'objet d'un examen.
- 104.** Je souhaiterais rappeler que le rôle du Comité de la liberté syndicale est d'examiner les plaintes pour violation de la liberté syndicale, que l'État mis en cause ait ou non ratifié les conventions pertinentes en la matière. La procédure de plainte devant le comité, comme je ne cesse de le rappeler, n'a pas pour objet d'incriminer les gouvernements; il s'agit plutôt d'engager un dialogue tripartite constructif afin de proposer des moyens de garantir le respect de la liberté syndicale en droit et dans la pratique. Je tiens à souligner que les conclusions formulées par le comité dans les cas dont il est saisi sont le fruit de discussions tripartites approfondies fondées sur des valeurs communes et sur la volonté de promouvoir le respect universel de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, en droit et dans la pratique. Les décisions du comité visent à aider les gouvernements et les autorités nationales à déterminer, dans le cadre d'un dialogue tripartite constructif, les mesures à prendre pour donner suite à ses recommandations.
- 105.** En 2024, le Comité de la liberté syndicale a examiné 50 cas actifs et 16 cas concernant les suites données à ses recommandations, dans le cadre de sa procédure de suivi. Sur les 66 cas examinés au total en 2024, le comité a été en mesure d'en clore 23, soit parce que les questions pouvaient être traitées efficacement au niveau national, les parties étant parvenues à les résoudre ou les gouvernements ayant fourni des informations démontrant le suivi effectif des recommandations du comité, soit tout simplement parce que le comité n'a constaté aucune violation des principes de la liberté syndicale. Les cas en suivi peuvent également être clos lorsqu'aucune information n'est fournie par le gouvernement ou l'organisation plaignante dans un délai de dix-huit mois.

- 106.** La liberté syndicale est un droit fondamental qui doit être garanti aussi bien aux organisations de travailleurs qu'aux organisations d'employeurs. Ainsi, le comité a eu l'occasion, l'année dernière, d'examiner une plainte sérieuse soumise par une organisation d'employeurs. Les allégations dont il a été saisi au cours de l'année concernaient aussi bien le secteur public que le secteur privé.
- 107.** Le rapport annuel donne, entre autres, une vue d'ensemble des types d'allégations dont le comité a été le plus fréquemment saisi. La protection contre la discrimination antisyndicale, les libertés civiles et les droits des syndicats et des organisations d'employeurs, la négociation collective et la protection contre les actes d'ingérence ont été les sujets les plus fréquemment examinés par le comité en 2024.
- 108.** Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, j'ai le plaisir de vous informer que le comité a noté d'importants progrès au cours de cette période et s'est félicité de ce que plusieurs cas examinés aient évolué de façon positive. Ces progrès ont pris des formes diverses, parmi lesquelles: des avancées dans les enquêtes sur des actes de violence antisyndicale, y compris des condamnations dans des cas d'homicides de membres du mouvement syndical; l'adoption d'amendements législatifs visant à renforcer la liberté syndicale et la négociation collective dans le secteur public; l'enregistrement de syndicats; la réintégration de travailleurs; le règlement de plaintes pour violation d'une convention collective de travail; la reconnaissance, dans le cadre de procédures judiciaires, du droit des travailleurs à un congé syndical rémunéré; ou encore l'adoption par les autorités compétentes de mesures visant à garantir que la lutte contre la violence antisyndicale constitue une priorité de l'État, comme le doublement des crédits budgétaires alloués à cette question. Je vous invite à consulter le rapport, qui contient des tableaux et des graphiques sur les cas de progrès par type d'allégations et par région.
- 109.** Conscient que l'assistance technique du BIT est cruciale pour permettre aux gouvernements et aux partenaires sociaux de résoudre les questions en suspens, le comité a invité des gouvernements à user de cette assistance pour mettre en œuvre ses conclusions et recommandations dans neuf cas en 2024. En outre, en vue de faciliter le dialogue avec les gouvernements concernés et de trouver des solutions aux questions soulevées, il peut proposer des missions sur place, et les gouvernements peuvent inviter de telles missions, à différents stades de l'examen des plaintes qui lui sont soumises. Le comité a proposé une mission au cours de la période couverte par le rapport.
- 110.** La collaboration que nous avons établie au fil des ans est la preuve que les travaux du Comité de la liberté syndicale sont reconnus et font autorité en ce qu'ils contribuent à recenser les lacunes et à trouver des solutions réalistes, tout en encourageant le dialogue social au niveau national en vue de la résolution complète des différends. Vous vous souviendrez sans doute qu'il y a tout juste quatre ans, le comité a adapté ses méthodes de travail pour promouvoir encore les possibilités de mener un dialogue national essentiel lorsque les parties à une plainte y sont favorables. Dans un souci de complémentarité et afin d'éviter les chevauchements, le comité communique souvent à la commission d'experts les éléments législatifs des cas dans lesquels le gouvernement a ratifié la convention concernée. En 2024, il a procédé ainsi dans neuf cas, soit un chiffre comparable à celui des années précédentes. Cette pratique assure en outre un dialogue utile entre, d'un côté, le Comité de la liberté syndicale – dont la procédure repose sur la présentation de plaintes – et, de l'autre, la commission d'experts. L'examen régulier effectué par la commission d'experts et par votre commission contribue de manière décisive à renforcer durablement le respect de la liberté syndicale dans le monde entier. Je suis très fier du travail accompli par le comité et je tiens à souligner que tous ses membres sont déterminés à faire en sorte que les résultats obtenus soient constructifs et utiles pour les gouvernements et leurs partenaires sociaux.

- 111.** Permettez-moi de prendre un moment pour remercier une personne très spéciale, M^{me} Karen Curtis, cheffe du service de la liberté syndicale, pour qui cette session de la commission de la Conférence sera la dernière. Je suis convaincu que des jours beaux et remplis de joie l'attendent. Bien qu'elle participe aujourd'hui à la Commission des affaires générales, je tiens néanmoins à souligner que, au cours de ces vingt dernières années, M^{me} Curtis a mis ses connaissances, sa générosité, sa patience et son sens de la diplomatie au service du comité de liberté syndicale – et je peux vous assurer que le comité a grandement besoin de compétences diplomatiques. Nous sommes un comité qui débat de manière intense, énergique et, souvent, assez bruyante. La cheffe du service, en plus de détenir la mémoire institutionnelle, a toujours été là pour me guider en tant que président, afin de veiller à ce que les mandants parviennent à un consensus. Personnellement, j'ai énormément bénéficié de nos échanges et, bien entendu, aux côtés de la directrice du Département des normes. Je pense pouvoir dire au nom de tous les membres du comité, anciens et actuels, que M^{me} Curtis est une véritable championne de la liberté syndicale, de l'OIT et de ses organes de contrôle. Je sais que l'OIT, son équipe dirigeante, ses mandants et moi-même pourrons toujours compter sur son amitié, sa sagesse et ses conseils, même pendant sa retraite, et je lui souhaite le meilleur.
- 112.** Alors que votre commission de la Conférence s'apprête à commencer ses importants travaux, je vous souhaite d'avoir des discussions constructives et fructueuses qui feront avancer encore la réalisation de nos objectifs communs.

Déclaration des membres travailleurs

- 113.** Nous voudrions tout d'abord souhaiter la bienvenue et adresser nos sincères félicitations à M. le juge Alain Lacabarats, qui a été désigné comme nouveau président de la commission d'experts, et lui souhaiter le plus grand succès dans l'exercice de ce mandat.
- 114.** Nous réitérons que cet échange n'a pas pour but de mettre en évidence les divergences que tel ou tel groupe peut avoir avec la commission d'experts. Il s'agit plutôt d'identifier ensemble les préoccupations communes à la commission d'experts et à la Commission de la Conférence afin d'améliorer l'efficacité du contrôle. Nous devons souligner avec une certaine préoccupation le fait que ce moment d'échange est souvent détourné de cet objectif et utilisé comme un moyen d'interférer dans les méthodes de travail de la commission d'experts. Par exemple, la commission d'experts est parfois invitée à donner des détails sur divers aspects de son travail. Or, lorsque l'on examine le rapport de la commission d'experts et tous les passages où elle explique ses méthodes de travail et ses critères de sélection, ces demandes semblent hors de propos.
- 115.** Les membres travailleurs estiment qu'il n'est pas utile pour les mécanismes de contrôle de revenir sans cesse sur les mêmes polémiques. C'est le cas, par exemple, des questions posées sur la distinction entre observations et demandes directes. Malgré toutes les explications qui ont été données, cette question resurgit chaque fois que l'occasion se présente. Certains font valoir que le recours aux demandes directes empêcherait les partenaires sociaux de discuter de certains éléments. On peut toutefois supposer que tout n'est pas nécessairement destiné à faire l'objet d'une telle discussion. En outre, comme cela a déjà été souligné, rien n'empêche les partenaires sociaux d'inclure, dans leurs discussions au sein de la commission, des aspects identifiés dans les demandes directes. Nous considérons que les demandes directes constituent l'une des modalités du dialogue entre la commission d'experts et les gouvernements et qu'elles jouent de ce fait un rôle important dans la boîte à outils de la commission d'experts. Nous espérons que cette critique sera définitivement levée. Plus généralement, nous pensons qu'il convient de s'inspirer de la commission d'experts, qui fait preuve de professionnalisme, de retenue et d'équilibre.

- 116.** Sur un autre plan, la commission d'experts attire notre attention sur des sujets qui méritent que l'on s'y intéresse de plus près. C'est notamment le cas de la situation des gens de mer. L'OIT leur a consacré un corpus spécifique de normes, ce qui ne nous empêche pas de constater que leurs conditions de travail sont loin d'être exemplaires. Pire encore, leur vie peut être mise en danger, comme l'illustrent les tristes événements qui se sont récemment produits en mer Rouge. La commission d'experts fait également état dans son rapport de l'augmentation des actes de violence dans le monde du travail. De tels cas ont été constatés dans diverses circonstances, notamment dans le cadre de l'exercice des droits syndicaux, du travail forcé ou de la discrimination à l'égard des femmes. Ce qui, d'après nous, rend d'autant plus utile d'insister sur la qualité du rapport plutôt que de formuler d'autres commentaires à son sujet.
- 117.** Nous notons également les échanges constants entre la commission d'experts et les organes conventionnels des Nations Unies. Il est clair que cette relation doit continuer à renforcer et à compléter chaque organe afin de faire progresser la dignité humaine et les droits des travailleurs, conformément à la Déclaration de Philadelphie et à la Charte internationale des droits de l'homme.
- 118.** Nous prenons également note des efforts visant à rationaliser l'établissement des rapports présentés au titre des articles 22 et 23 dans le cadre de la modernisation des méthodes de travail de la commission d'experts. Nous aurons l'occasion d'en dire plus à ce sujet dans d'autres instances, mais pour les membres travailleurs, il est clair que toute rationalisation ou modernisation ne doit pas conduire à une diminution de la qualité des rapports des gouvernements au regard du champ d'application des conventions. Il est également évident que cela ne doit jamais contraindre les partenaires sociaux à s'autocensurer ou à édulcorer leurs propos, et qu'il convient d'éviter tout impact négatif sur la qualité des discussions au sein de la commission. Nous prenons également note de l'accent mis sur la date limite du 1^{er} juin pour la soumission des rapports par les gouvernements au titre de l'article 22, et demandons que les gouvernements qui ont besoin d'aide à cet égard bénéficient de l'assistance nécessaire pour respecter ce délai.
- 119.** Terminons en revenant sur un point que nous avons soulevé hier concernant le lien entre le développement socio-économique et nos activités au sein de notre commission. Sans suivi efficace, il n'y a pas de gains réels pour les travailleurs sur le terrain. Nous regrettons que certains gouvernements n'aient toujours pas donné suite aux conclusions de la commission. Certains ont peut-être traité ces conclusions de manière apparemment superficielle. D'autres pourraient entrer dans la catégorie des refus répétés d'un État de se conformer à ses obligations. Tout en insistant auprès des gouvernements concernés, nous exhortons également le Bureau à assurer un suivi constant et à offrir une assistance technique.
- 120.** Les membres travailleurs sont prêts à approfondir la réflexion sur la manière de relever ces défis afin que la relation complémentaire entre la commission d'experts et la Commission de la Conférence puisse conduire à la création d'emplois décents, au respect de la dignité humaine et des droits des travailleurs, conformément au mandat de l'OIT.

Déclaration des membres employeurs

- 121.** Nous voudrions adresser nos félicitations aux nouveaux membres de la commission d'experts, même s'ils sont absents aujourd'hui, et espérons avoir l'occasion d'échanger avec eux en temps voulu.
- 122.** En ce qui concerne la discussion générale, les membres employeurs souhaitent s'exprimer sur plusieurs points qu'ils jugent importants pour les activités de contrôle.

- 123.** Le premier point concerne le respect des conventions ratifiées. Comme ces dernières années, le rapport de la commission d'experts compte plus de 1 100 pages contenant 625 observations, outre 1 145 demandes directes. Ces chiffres témoignent du non-respect à grande échelle des conventions ratifiées et des avis de la commission d'experts à leur sujet. Cela soulève la question fondamentale de savoir si les États Membres évaluent entièrement leurs capacités de mettre en œuvre une convention de l'OIT et d'établir des rapports à son sujet avant de la ratifier. Pour les membres employeurs, une mise en œuvre efficace nécessite des évaluations fiables, rigoureuses et tripartites avant toute ratification, afin de déterminer les changements à apporter en droit et dans la pratique pour se conformer à la convention, y compris les interprétations de la commission d'experts, et d'évaluer si ces changements sont réalisables. Il convient aussi de disposer des capacités et des ressources suffisantes pour mettre en œuvre la convention, et ensuite de convenir de plans de mise en œuvre bien élaborés avec tous les partenaires sociaux. La commission note que 72 pays ont besoin de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre des instruments qu'ils ont déjà ratifiés. Cela semble indiquer que nombre de pays ratifient des conventions sans disposer des capacités techniques nécessaires pour les appliquer. Les membres employeurs rappellent que les États ne devraient ratifier une convention que lorsqu'ils ont l'assurance raisonnable de pouvoir l'appliquer correctement, idéalement en conciliant les besoins de tous les mandants tripartites. Le grand nombre de commentaires formulés par la commission d'experts suggère toutefois que la ratification intervient souvent de manière prématurée ou sans évaluation préalable. Il convient donc de rappeler à la commission que la ratification d'une convention n'est pas le point de départ ni l'objectif final de la procédure, mais bien une étape sur un long chemin qui passe par le dialogue continu, l'appropriation nationale de la part du gouvernement et des partenaires sociaux et la mise en œuvre effective.
- 124.** La ratification traduit la volonté d'un pays d'aligner ses cadres juridiques et institutionnels sur les normes internationales, mais ne garantit pas à elle seule le respect de ces normes ni l'incidence réelle qu'elles ont. L'étape précédente – le dialogue national, les évaluations juridiques et les consultations des parties prenantes – et l'étape suivante – la mise en œuvre, le contrôle et la révision – sont tout aussi importantes. Les membres employeurs pensent qu'il est possible d'améliorer considérablement l'application des conventions si la question de la ratification est abordée de manière plus cohérente, en s'attachant particulièrement au respect des dispositions. Cela réduirait ainsi de manière significative le nombre de commentaires de la commission d'experts et allégerait la charge qui pèse sur le système de contrôle, lui permettant de se concentrer davantage sur les cas de non-respect persistants et complexes.
- 125.** Un deuxième point sur lequel nous voudrions revenir est la distinction entre les demandes directes et les observations. Les membres employeurs restent sceptiques quant à la différence actuellement faite entre ces deux types de commentaires. Tout en prenant note des explications fournies au paragraphe 82 du rapport de la commission d'experts, nous continuons à nous interroger sur l'utilité et la clarté de cette distinction dans la pratique. Il est difficile de comprendre pourquoi des questions de fond, y compris celles de nature technique ou soulevées à l'occasion d'un premier rapport, ne sont abordées que par le biais de demandes directes, qui ne figurent pas dans le rapport de la commission d'experts et ne font donc pas l'objet d'un débat au sein de la Commission de la Conférence. Cela soulève des préoccupations légitimes quant à la transparence, la cohérence et la visibilité des difficultés de conformité.
- 126.** Compte tenu des efforts en cours pour moderniser le système d'établissement des rapports, les membres employeurs suggèrent de supprimer purement et simplement le recours aux demandes directes. Et ce, malgré l'avis contraire d'autres groupes au sein de la commission. Lorsque des éclaircissements ou des informations supplémentaires sont nécessaires, il serait

préférable que le Bureau prenne contact de manière informelle avec les gouvernements concernés. Une telle approche permettrait de rationaliser la procédure et d'établir une distinction nette entre la collecte d'informations et le contrôle, et permettrait à la commission d'experts de concentrer plus efficacement ses ressources là où elles sont le plus nécessaires. Les membres employeurs espèrent que ces remarques seront prises en considération dans le cadre des discussions en cours sur l'avenir du système de contrôle.

- 127.** Le troisième sujet que nous souhaitons aborder est l'avis consultatif que la Cour internationale de Justice doit rendre sur la convention n° 87. En novembre 2023, le Conseil d'administration a renvoyé la question de longue date du droit de grève au regard de la convention n° 87 devant la Cour internationale de Justice pour avis consultatif. Alors que cette question est toujours en suspens, les membres employeurs auraient souhaité que la commission d'experts suspende ses commentaires sur le droit de grève jusqu'à la publication de l'avis consultatif de la Cour, comme ils l'avaient demandé lors de la réunion spéciale avec la commission d'experts. Cela aurait été approprié pour éviter de donner une impression d'ingérence ou de volonté de la commission d'experts d'influencer les raisons et l'issue de la procédure. En outre, conformément à l'accord conclu en 2015, le droit de grève – sous toutes ses formes – ne sera pas mentionné dans les conclusions des cas relatives à la convention n° 87. Nous attendons avec impatience une approche unifiée, convenue de manière tripartite, une fois que l'avis consultatif de la Cour aura été rendu.
- 128.** Le quatrième point porte sur la rationalisation de l'établissement des rapports au titre de l'article 22. À cet égard, les membres employeurs, à l'instar des membres travailleurs, soutiennent les efforts actuellement déployés pour rationaliser l'établissement des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Nous pensons que ce processus est susceptible d'alléger la charge que représente l'établissement des rapports pour les États ayant ratifié des conventions et d'améliorer l'efficacité d'une manière globale. Toutefois, nous considérons qu'il ne pourrait être efficace et efficient que si les gouvernements disposent des capacités suffisantes pour établir ces rapports. Par conséquent, outre la rationalisation de l'établissement des rapports, il est nécessaire d'adopter une approche plus engagée et plus réfléchie en matière de ratification, afin de garantir que les États qui ont ratifié des conventions sont à la fois désireux et en mesure de s'y conformer véritablement. Parallèlement, nous mettons en garde contre le fait que, si l'exercice de rationalisation se concentre trop sur les mécanismes d'établissement de rapport, nous risquons de manquer une occasion plus large de rendre le système de contrôle réellement plus efficace. Quoi qu'il en soit, les membres employeurs prendront activement part à toutes les discussions et à tous les processus décisionnels liés à la réforme du système d'établissement de rapports, en veillant à ce que nos points de vue et nos préoccupations soient pleinement pris en compte, tout au long du processus. Les membres employeurs sont convaincus que la commission d'experts veillera à ce que les observations formulées dans le cadre du futur système soient plus équilibrées, proportionnées et applicables. En outre, les membres employeurs notent que l'utilisation de rapports thématiques ne devrait pas avoir d'incidence sur l'accès à la commission d'experts en dehors du cycle d'établissement de rapports ni sur la capacité de la Commission de la Conférence à sélectionner les cas à examiner, car les mandants ont besoin d'une certaine flexibilité pour soumettre leurs observations en dehors de la période d'établissement de rapports.
- 129.** Le cinquième point porte sur les présidentes et présidents des Organes conventionnels des Nations Unies et les titulaires de mandats au titre de procédures spéciales. Nous saluons les échanges en cours entre la commission d'experts et les présidentes et présidents des Organes conventionnels des Nations Unies et les titulaires de mandats au titre de procédures spéciales.

Nous estimons que la coordination et la collaboration au sein du système des Nations Unies sont essentielles, particulièrement en cette période d'incertitude, où le multilatéralisme est menacé. L'échange et le dialogue sont indispensables pour garantir une réponse forte, cohérente et assurée. Les échanges portent sur un large éventail de sujets d'intérêt commun, notamment, l'emploi, les droits humains, les changements démographiques, les transitions environnementales, la transformation numérique, la sécurité sociale, la migration, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap. Toutefois, dans le cadre de ces échanges, il est essentiel que l'OIT mette systématiquement en avant et préserve son identité tripartite unique qui la distingue des autres institutions du système des Nations Unies. La participation des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur un pied d'égalité n'est pas seulement une caractéristique de l'OIT, mais elle est le fondement même de sa légitimité, de son efficacité et de sa crédibilité.

- 130.** Nous saluons l'approche nuancée concernant les changements démographiques, qui inclut tous les travailleurs, et nous sommes favorables à des politiques souples et adaptées aux régions. Concernant la transition environnementale, nous prenons note d'un appel à la promotion de la ratification des conventions sur la santé et la sécurité au travail, ayant conscience de leur importance en tant que conventions fondamentales, tout en soulignant que leur ratification reste une décision souveraine. Concernant les transitions numériques, nous sommes favorables à une réglementation équilibrée qui apporte innovation et conditions de travail décentes tout en faisant la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie et de la formalisation du travail informel. Nous convenons de l'importance de systèmes de protection sociale durables et soulignons le besoin de mécanismes de financement et de modèles réglementaires qui reflètent les capacités nationales. Concernant la migration de main-d'œuvre, les membres employeurs prennent note des appels à la ratification et réitèrent leur engagement en faveur d'un recrutement équitable et de la non-discrimination.
- 131.** Le sixième point concerne l'évolution des questions maritimes. Les membres employeurs ont conscience des difficultés auxquelles les gens de mer ont fait face ces dernières années. La MLC, 2006, montre comment cet instrument, bénéficiant d'un soutien tripartite, peut évoluer efficacement grâce à sa procédure d'amendement simplifiée particulière. Cependant, nous devons garantir que son évolution dynamique reste cohérente avec l'ensemble des normes de l'OIT. Les membres employeurs saluent l'entrée en vigueur, le 23 décembre 2024, des amendements de 2022 et encouragent le Bureau à fournir une assistance technique aux États Membres, afin de les aider à garantir la mise en œuvre effective de ces modifications. Ce soutien sera important pour la mise en œuvre de la MLC, 2006, et sa pleine application. Nous pensons également que la création de synergies avec d'autres organismes des Nations Unies, tels que l'Organisation maritime internationale, peut jouer un rôle essentiel dans le renforcement de l'influence de l'OIT sur la scène internationale. En s'appuyant sur le mandat de l'OIT et sur la gouvernance et la structure tripartites, une collaboration stratégique peut améliorer la cohérence au sein du système des Nations Unies et renforcer notre capacité collective à répondre aux problèmes mondiaux.
- 132.** Le septième point porte sur l'intensification actuelle de la violence dans le monde du travail. Les membres employeurs sont profondément préoccupés par la montée de la violence dans le monde du travail et soulignent que ce problème concerne tous les instruments internationaux du travail, et pas uniquement les conventions fondamentales de l'OIT. Les membres employeurs sont également préoccupés par le fait que cette violence a des répercussions particulières sur les droits des femmes et leur participation dans le monde du travail. Cependant, nous soulignons également que tous les travailleurs sont concernés et nous appelons à une réponse globale. Cela inclut non seulement la convention n° 190, mais

aussi des normes plus larges relatives à l'égalité, comme la convention n° 100 ou la convention n° 111. Nous pensons que des mesures non normatives, telles que la formation, l'assistance technique et la sensibilisation pourraient aider à s'attaquer aux causes profondes de la violence.

- 133.** En conclusion, nous réaffirmons notre engagement envers le système de contrôle des normes de l'OIT et nous soutiendrons les améliorations apportées à ce système dans un cadre tripartite. Nous sommes fermement convaincus que, pour avoir un impact réel et durable, le système de contrôle des normes de l'OIT doit rester équilibré et répondre aux besoins des trois mandants. Nous rappelons que, sans entreprises durables, il n'y a ni emplois ni travail décent. Dans le contexte actuel de tensions commerciales et d'incertitude géopolitique, nous sommes convaincus que les observations de la commission d'experts devraient plus se concentrer sur un environnement propice aux entreprises durables. J'espère une fois encore que les observations de la commission d'experts refléteront cette interdépendance.
- 134.** Dans cet esprit, nous remercions la commission d'experts pour cet échange avec la Commission de la Conférence et nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration avec elle afin de renforcer le système de contrôle des normes de l'OIT.

Déclarations de membres gouvernementaux

- 135. Membre gouvernementale de la Pologne, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) ⁷ et de ses États membres:** l'Albanie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la République de Moldova et l'Ukraine, pays candidats; l'Islande et la Norvège, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) également membres de l'Espace économique européen (EEE), et la Suisse souscrivent à cette déclaration.
- 136.** Nous nous félicitons de la discussion au sein de la Commission, qui est un pilier essentiel du système de contrôle de l'OIT. Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale que revêtent les normes internationales du travail, leur ratification et le contrôle efficace, qui fait autorité, de leur application.
- 137.** Nous apprécions grandement l'analyse et l'expertise de la commission d'experts présentées dans son rapport annuel, qui offrent une base solide aux travaux de la commission et des directives à tous les États Membres pour l'application des normes internationales du travail. Nous rappelons notre ferme attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts. Nous avons apprécié la séance d'information que la commission d'experts a tenue pour la troisième fois avec les gouvernements, et nous attendons avec impatience une nouvelle séance en 2025.
- 138.** Nous observons avec regret un recul dans le nombre de rapports soumis par les États Membres, et encourageons tous les pays à se conformer à l'obligation de soumettre des rapports afin d'assurer le bon fonctionnement du système de contrôle. Nous espérons que les efforts actuellement déployés pour rationaliser le processus d'établissement de rapports allégeront la charge de travail qu'il représente pour les gouvernements.
- 139.** Nous nous réjouissons que la commission d'experts continue d'approfondir sa collaboration avec les organes conventionnels des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme. Cette collaboration est essentielle pour améliorer la jouissance effective de ces droits, dont les droits

⁷ Sauf indication contraire, toutes les déclarations faites par des membres gouvernementaux au nom d'un groupe régional ou d'une organisation intergouvernementale sont considérées comme ayant été faites au nom de tous les membres gouvernementaux du groupe ou de l'organisation concernés qui sont Membres de l'OIT et qui participent à la Conférence.

des travailleurs. Nous encourageons la poursuite de ce type d'échanges qui sont source d'inspiration mutuelle, de coopération et de synergies, dans le respect des mandats autonomes de chacun des organes. Nous nous félicitons vivement de l'adhésion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme à la Coalition mondiale pour la justice sociale. L'UE et ses États membres ont toujours soutenu fermement cette Coalition, et son ambition de faire progresser la justice sociale et le travail décent pour tous.

140. Nous constatons avec regret que dans la situation actuelle, nous ne sommes pas en bonne voie pour atteindre les ODD d'ici à 2030, et en particulier l'ODD 8 – Travail décent et croissance économique. À cet égard, les normes internationales du travail constituent une base solide pour assurer la stabilité sociale et économique, et bâtir des sociétés inclusives dans le monde entier, en particulier à une époque marquée par des crises multiples. Nous comptons que le deuxième Sommet mondial pour le développement social donne un nouvel élan vers l'inclusion sociale et la justice sociale, le dialogue social pour faire avancer la protection sociale universelle, les emplois décents et les compétences vertes et numériques. Nous réaffirmons notre soutien total aux messages clés tripartites adoptés par le Conseil d'administration et à la résolution inscrite à l'ordre du jour de la Conférence pour adoption cette semaine.
141. En ce qui concerne les développements actuels sur les questions maritimes, nous apprécions les amendements et la résolution adoptés lors de la cinquième réunion de la Commission tripartite spéciale de la MLC, 2006. Il s'agit d'étapes importantes pour garantir que la convention reste un instrument vivant et pertinent.
142. Nous sommes très préoccupés par les conclusions de la commission d'experts concernant la hausse du niveau de violence dans le monde du travail, en particulier à l'égard des femmes, des peuples autochtones et d'autres groupes vulnérables.
143. Nous tenons à partager certaines informations sur les dernières avancées législatives et politiques grâce auxquelles nous souhaitons contribuer à faire progresser le travail décent. Nous œuvrons à la ratification par tous les États membres de l'UE des deux nouvelles conventions fondamentales de l'OIT sur un milieu de travail sûr et salubre. Concernant le travail décent dans l'économie des plateformes, nous attendons avec impatience la discussion normative sur ce sujet pendant la Conférence, dans le cadre de l'application de la directive de l'UE sur le travail via une plateforme. Dans le contexte du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, nous œuvrons à la mise en œuvre de la directive de l'UE sur le devoir de diligence des entreprises en matière de durabilité (CSDDD) et du règlement relatif à l'interdiction des produits issus du travail forcé dans l'UE (EUFLR) qui est entré en vigueur fin 2024.
144. Nous nous engageons à soutenir les pays partenaires par le biais de projets d'assistance technique destinés à renforcer l'application effective des normes du travail, en mettant l'accent sur les conventions fondamentales de l'OIT. Nous promouvons le travail décent dans le cadre des accords bilatéraux et régionaux portant sur le commerce et l'investissement de l'UE, et des régimes commerciaux préférentiels unilatéraux. Nous accordons également beaucoup de valeur à l'assistance technique fournie par le Bureau, en particulier pour aider les pays à combler les lacunes mises en évidence dans les conclusions de la commission.
145. L'UE et ses États membres réaffirment leur soutien sans réserve au système de contrôle de l'OIT, qui fonctionne bien, qui fait autorité et qui est fondé sur le tripartisme et le dialogue social. Ce système unique et solide constitue un exemple précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles. Nous attendons avec impatience un engagement constructif avec les mandants tripartites au cours du débat au sein de cette commission.

Réponse du président de la commission d'experts

- 146.** Je souhaiterais remercier la commission pour l'opportunité de cet échange. Celui-ci contribue à renforcer l'interaction et les liens entre nos deux commissions qui partagent le même mandat, le même engagement, la même volonté de renforcer le respect et la pleine application des normes internationales du travail dans le monde. À l'occasion de ma première participation aux travaux de votre commission, je souhaitais vous dire que c'est un honneur et un privilège d'assister à vos discussions et de pouvoir observer le tripartisme en action dans l'enceinte du dialogue social par excellence.
- 147.** Je souhaite avant tout vous remercier pour vos interventions et les remarques constructives concernant les travaux de la commission d'experts. La réponse à certaines des questions évoquées se trouve dans la partie générale du rapport de la commission d'experts que vous discutez cette année. En tant que président de la commission d'experts, je ne manquerai pas de relayer l'ensemble des points que vous avez abordé auprès de ses autres membres. Soyez certains que nous allons en discuter en profondeur lors de notre prochaine session, y compris au sein de la sous-commission sur les méthodes de travail, afin de continuer le dialogue constructif entre nos deux commissions.
- 148.** Je note néanmoins d'ores et déjà que nos deux commissions valorisent nos échanges et notre complémentarité ainsi que la collaboration que la commission d'experts continue d'entretenir avec les organes des Nations Unies. J'aimerais également insister sur certains aspects qui ont été évoqués:
- L'importance des normes et du système de contrôle au sein de l'Organisation à la lumière d'un contexte géopolitique difficile et exigeant: Soyez assurés que la commission d'experts est consciente des attentes qui sont placées sur ses épaules. La commission reste vigilante et déterminée pour que, dans le respect de l'indépendance, de l'impartialité et de la rigueur, son expertise collective donne lieu à des commentaires susceptibles de produire des effets tangibles dans les pays concernés et d'assurer le respect des droits garantis dans les normes internationales du travail.
 - Les méthodes de travail: Comme vous le savez la commission d'experts discute régulièrement de l'amélioration de ses méthodes de travail et a souvent fait preuve de dynamisme et de pragmatisme à ce sujet dès lors que le contrôle en sortait renforcé. J'ai écouté avec attention les informations concernant le projet de rationalisation du système de présentation des rapports. Tout comme les partenaires sociaux, nous espérons que les changements introduits faciliteront le travail des mandants en leur permettant de s'engager toujours plus dans le dialogue avec la commission d'experts. L'objectif commun étant bien évidemment de permettre à nos deux organes de contrôle de s'acquitter de leur tâche dans les meilleures conditions et de disposer des informations actualisées et de qualité de la part des mandants tripartites. La commission d'experts n'a cessé de répéter l'importance que revêt la transmission de ces informations pour être au plus près de la réalité de chaque pays;
 - La discussion de l'Étude d'ensemble: Je me réjouis du fait que de nombreux orateurs se soient exprimés sur ce sujet si important pour le monde du travail et qui reste ô combien d'actualité. L'Étude d'ensemble, en proposant une vue globale de l'état des législations et pratiques nationales contribue à favoriser la réflexion de toutes les parties prenantes.
- 149.** Je voudrais également revenir sur certains des points qui ont été soulevés. Je prends note en particulier des vues exprimées par de nombreux orateurs concernant le rôle important du droit à un environnement de travail sûr et salubre et la nécessité de renforcer la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles. En effet, comme l'indique l'Étude

d'ensemble, la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé au travail contribue à la viabilité financière des régimes d'indemnisation en cas d'accident du travail et maladies professionnelles. Par ailleurs, l'Étude d'ensemble a reflété les différents systèmes de protection contre les accidents du travail et maladies professionnelles dans leurs contextes nationaux respectifs. Je voudrais souligner que, bien que les conventions et recommandations de l'OIT examinées permettent une diversité de régimes, les exigences minimales et les paramètres établis par ces instruments doivent toujours être respectés. Je voudrais me faire l'écho du constat fait par de nombreux mandants concernant les lacunes existantes en matière de couverture et la nécessité d'étendre la protection à tous les travailleurs. La nécessité d'inclure la dimension du genre dans la protection contre les accidents du travail et maladies professionnelles, notamment dans les professions à prédominance féminine, a fait l'objet d'une attention particulière lors de la rédaction de l'Étude d'ensemble. J'observe en outre que l'importance de protéger les travailleurs contre les risques psychologiques et les troubles mentaux, ainsi que de renforcer les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail a elle aussi été soulignée. Enfin, je voudrais rappeler que l'Étude d'ensemble se fonde principalement sur les rapports présentés par les gouvernements ainsi que sur les observations reçues des organisations de travailleurs et d'employeurs et reflète les positions exprimées dans ce contexte. Le rôle pertinent des partenaires sociaux et l'importance de promouvoir le dialogue social sont des éléments clés pour faire progresser la protection contre les accidents du travail et maladies professionnelles

Réponse de la représentante du Secrétaire général

150. En tant que représentante du Secrétaire général, j'ai suivi de très près et très attentivement votre examen du rapport général de la commission d'experts. Je souhaite revenir simplement sur deux points abordés en faisant écho, d'une certaine manière, aux réponses apportées par le président de la commission d'experts. Le premier porte sur la proposition de rationalisation de l'établissement des rapports, sur laquelle nombre d'entre vous se sont exprimés, et le deuxième a trait à l'assistance technique du BIT, que nombre d'entre vous ont mentionnée.
151. Je constate avec plaisir que les propositions de rationalisation en cours d'élaboration reçoivent un large soutien et qu'elles suscitent de l'intérêt. Je tiens à appeler de nouveau avec enthousiasme l'ensemble des délégués à la Conférence à contacter le secrétariat s'ils souhaitent en parler de manière plus approfondie. Par exemple, au cours d'une réunion avec une délégation, nous avons eu un échange extrêmement utile sur les modalités précises d'établissement des rapports que les pays doivent respecter: tous ces échanges nous permettent de peaufiner nos propositions sur la voie à suivre. Je retiens notamment que nous devrions arrêter de dire que ces propositions consistent à «simplifier» ou à «rationaliser» l'établissement de rapports, car cela engendre certain malentendu, comme si nous souhaitions nous concentrer sur la mécanique de l'établissement des rapports, ou juste son amélioration, alors que ces propositions vont bien au-delà de l'ajustement dans le détail des dispositifs utilisés par les États Membres pour s'acquitter de leurs obligations en matière de rapports à soumettre régulièrement.
152. L'objectif ultime de ces propositions devrait être clair pour tout le monde. Ce que l'on appelle «l'avenir de l'établissement des rapports» concerne en réalité le renforcement de l'impact des organes de contrôle régulier. Les modalités applicables à l'établissement de rapports et à l'amélioration de l'impact des organes de contrôle régulier plaident en faveur de plusieurs éléments, à commencer par la simplification de la tâche des États Membres en permettant que des rapports de qualité, répondant aux commentaires de la commission d'experts et aux conclusions de la Commission de la Conférence, le cas échéant, soient soumis dans les délais

impartis. Cela suppose que les gouvernements assurent le suivi des commentaires de la commission d'experts et des conclusions de la Commission de la Conférence, lorsqu'un cas spécifique est examiné.

153. En outre, le renforcement de l'impact des organes de contrôle régulier passe par une bien meilleure utilisation des informations qui figurent dans les rapports réguliers afin de permettre ce que d'aucuns appellent «l'apprentissage par les pairs», grâce aux nombreux exemples d'application conforme aux instruments ratifiés. Nous réfléchissons actuellement à la façon de rendre ces informations publiques, dans un format facile à consulter, pour permettre cet apprentissage et donner davantage de visibilité à ce qui fonctionne. Pour l'instant, seuls les problèmes sont visibles, alors que les informations sur les pratiques conformes ne sont pas faciles à trouver; c'est un point à revoir.
154. De plus, le renforcement de l'impact du contrôle régulier impose que l'assistance technique du BIT puisse être fournie lorsqu'elle est demandée. Plusieurs intervenants en ont parlé et ont insisté sur l'utilité, la qualité et le délai d'exécution de cette assistance. Je tiens à assurer à l'ensemble des délégués que le Bureau fournit une assistance technique à toutes les étapes. Ainsi, avant la ratification, le Bureau apporte un appui à l'évaluation de la législation et de la pratique nationales au regard de la convention dont la ratification est envisagée, au moyen d'une analyse des lacunes. Ces dernières années, nous avons reçu et répondu à beaucoup de demandes d'analyse des lacunes, en particulier au sujet des deux conventions fondamentales relatives à la sécurité et à la santé au travail, mais également de la convention n° 190 récemment adoptée.
155. En outre, nous apportons une assistance technique après la ratification, et ce de différentes manières, y compris par une formation sur le terrain, afin de renforcer les capacités en matière d'établissement des rapports. Nous avons l'Académie sur les normes internationales du travail, à Turin, chaque année, et nous disposons aussi de 13 spécialistes des normes internationales du travail en poste dans les régions qui peuvent se rendre dans votre pays et participer à des réunions techniques, ainsi qu'à des discussions avec vos collègues chargés d'établir les rapports.
156. Fait tout aussi important, nous fournissons une assistance technique pour appuyer l'application même des conventions. Il s'agit là d'une entreprise qui mobilise différents services du Bureau. Par exemple, vous venez de discuter de l'Étude d'ensemble sur les accidents du travail dans le cadre de la sécurité sociale. Lorsque des pays sollicitent une assistance dans la mise en œuvre des conventions relatives à la sécurité sociale, nous sollicitons l'expertise au sein du Département de la protection sociale du Bureau. Il s'agit donc d'une entreprise commune qui concerne plusieurs départements techniques du Bureau pour soutenir l'application des conventions.
157. Nous établissons un ordre de priorité pour les demandes d'assistance technique s'inscrivant dans le prolongement des commentaires de la commission d'experts, mais aussi des conclusions de la Commission de la Conférence. Je tiens à vous assurer que j'ai bien entendu la demande d'un suivi plus systématique de la part du Bureau, et c'est certainement quelque chose que nous renforcerons.
158. Enfin, tous les commentaires que vous avez formulés sur ces deux points (l'avenir de l'établissement des rapports, son importance, son intérêt et les possibilités qu'il offre, ainsi que la nécessité de l'assistance technique du BIT) nourriront la discussion que nous sommes en train d'engager sur l'examen lancé par le Directeur général du BIT au sujet de l'ordre de priorité que l'on peut fixer à nos services afin de mieux servir les mandants, de la manière la plus efficace et la moins coûteuse qui soit. C'est également une discussion qui se tient dans un

contexte dans lequel le budget ne nous permettra pas de développer de nouveaux domaines d'action mais nous invitera plutôt à nous recentrer sur les domaines prioritaires. Tous les commentaires que vous avez formulés au sujet de l'importance de l'assistance technique du Bureau eu égard au mandat normatif de l'OIT nourriront ces discussions.

Remarques finales de la discussion générale

- 159. Membres employeurs:** Nous tenons à remercier la commission d'experts pour son évaluation approfondie du respect par les États membres des obligations qui leur incombent en vertu des normes internationales ratifiées, qui fournit à notre Commission de la Conférence une base pour évaluer le niveau de conformité aux normes et déterminer quelles interventions, le cas échéant, seraient nécessaires pour apporter des améliorations. Nous tenons également à remercier les juges Dixon-Caton et Lacabarats, respectivement présidente sortante et président nouvellement élu de la commission d'experts, pour leur présence et leur participation à notre discussion sur le rapport général.
- 160.** Au cours de la discussion, nous avons formulé des suggestions qui, selon nous, peuvent contribuer à améliorer l'intégrité du système de contrôle de l'OIT dans son ensemble. Cela est d'autant plus important à un moment où le système multilatéral est confronté à de sérieuses difficultés, notamment financières.
- 161.** Nous nous réjouissons que le dialogue constructif entre notre commission et la commission d'experts se poursuive sous la direction du juge Alain Lacabarats. Nous pensons que nos deux commissions, en travaillant ensemble, peuvent étudier les moyens d'améliorer le processus d'établissement des rapports afin d'en accroître l'efficacité et l'efficience et, en fin de compte, de renforcer le respect des normes internationales du travail. Nous nous félicitons par ailleurs que le Bureau ait réaffirmé l'importance d'améliorer l'établissements des rapports, dans le but d'alléger la charge qui pèse sur les États Membres et, partant, d'améliorer la mise en œuvre des normes internationales du travail. À cet égard, nous invitons les États Membres à recourir à l'assistance technique que le Bureau peut leur offrir. En tant que membres employeurs, nous restons à votre disposition et nous nous engageons à collaborer avec la commission d'experts et le Bureau dans ce processus.
- 162. Membres travailleurs:** Permettez-moi tout d'abord de remercier mon collègue employeur ainsi que l'UE pour leurs interventions sur le rapport général. Je souhaite aussi remercier tout spécialement le président de la commission d'experts pour ses réponses et ses idées. Pour un certain nombre de commentaires, notre point de vue est connu, mais nous souhaitons, au moment de conclure, revenir à deux des interventions précédentes.
- 163.** La promotion de la ratification des conventions de l'OIT, leur ratification ainsi que leur mise en œuvre en droit et dans la pratique, sont au centre du mandat normatif de l'OIT. Elles se trouvent également au cœur de la singularité de l'OIT en tant qu'organisation tripartite où les travailleurs, en général protégés par des droits, et les employeurs et les gouvernements, motivés par la nécessité de parvenir à un développement social et économique grâce à des emplois décents, travaillent ensemble pour exécuter ce mandat normatif. L'élaboration, la promotion, la ratification et la supervision des normes internationales du travail revêtent donc une importance fondamentale pour l'OIT et, s'agissant de la supervision et du suivi, placent le travail de notre Commission et celui de la commission d'experts au cœur de ce mandat normatif.

- 164.** Nous pourrions nous attendre à ce que les gouvernements s'emploient activement, en consultation avec leurs partenaires sociaux, à tout mettre en œuvre pour ratifier les conventions de l'OIT, en particulier les plus récentes, à toujours demander l'assistance technique du BIT avant et après la ratification et à s'appuyer sur la coopération internationale avec d'autres membres de l'OIT pour élaborer les meilleures pratiques et un réseau d'entraide et d'assistance mutuelles afin de mettre en œuvre les conventions ratifiées. Nous devons souligner que, pour beaucoup, la ratification est une étape importante dans la poursuite du développement social et économique. Dans ce cadre, nous devons également souligner la nécessité de donner une suite concrète à nos conclusions et aux commentaires de la commission d'experts.
- 165.** Concernant le droit de grève, nous avons abordé ce sujet hier et nous en resterons donc à ce qui a été dit pendant l'intervention. Nous espérons continuer à travailler ensemble de la même façon que nous le faisons depuis 2015.
- 166.** Quant à la rationalisation de l'établissement des rapports, nous devons certainement continuer à trouver des moyens d'exécuter efficacement notre mandat et nous nous félicitons du dialogue permanent que nous entretenons au sein du Conseil d'administration et avec le Bureau. Nous exhortons les gouvernements et le Bureau à s'assurer que, concernant les rapports présentés au titre de l'article 22, le délai du 1^{er} juin n'ait pas de répercussions négatives sur les communications présentées par les partenaires sociaux. Nous demandons également instamment à l'OIT de continuer à assumer son rôle de chef de file institutionnel au sein de la communauté internationale de défense des droits de l'homme et des travailleurs et qu'elle continue, de façon complémentaire et dans un esprit de collaboration, à mettre en place des mesures de protection efficaces des droits des travailleurs.

C. Rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution

Étude d'ensemble: Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

- 167.** La commission a consacré une séance à la discussion de l'Étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts sur la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (Partie VI), la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], la recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964. Le compte rendu de la discussion figure à la section I de la deuxième partie de ce rapport.

Remarques finales sur l'Étude d'ensemble

- 168.** Lors de la séance d'adoption du résultat de la discussion sur l'Étude d'ensemble, les déclarations ci-après ont été faites par les membres de la commission.
- 169. Membres employeurs:** Les employeurs prennent note du résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble. Nous avons apprécié l'examen des six instruments sur la santé et la sécurité au travail (SST) de la commission d'experts. Nous avons formulé nos observations sur les domaines qui, selon nous, nécessiteraient peut-être une plus grande attention, en particulier en ce qui concerne ce que nous considérons comme des responsabilités communes, afin de garantir l'application équitable de ces normes sur les lieux de travail et la promotion générale

des normes de SST, ainsi que les compensations en cas d'accident et maladie. Nous sommes donc en mesure de recommander que le résultat de la discussion soit intégré dans le rapport complet de la commission.

- 170. Membres travailleurs:** Les membres travailleurs saluent l'adoption des conclusions de l'Étude d'ensemble sur la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles de cette année. Comme indiqué dans les conclusions, des systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles complets sont essentiels à la réalisation du travail décent, au renforcement de la protection sociale, à la promotion de la SST. Ils sont donc indispensables pour réaliser les objectifs de développement durable. Pour la première fois, les instruments de l'OIT relatifs à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sont examinés ensemble. Elle contient une analyse approfondie de l'état actuel du droit et de la pratique concernant la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le monde. L'Étude d'ensemble, par sa nature, constitue un outil efficace pour les mandants de l'OIT.
- 171.** Les conclusions que nous adoptons aujourd'hui fournissent une trajectoire claire que les groupes des travailleurs et des employeurs sont prêts à suivre dans un esprit de consensus. Ces conclusions mettent également en évidence les mesures et les ressources que nos deux groupes souhaiteraient que l'OIT mobilise pour répondre à la question cruciale de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 172.** La suite donnée à la discussion de l'Étude d'ensemble ne s'arrête pas à la clôture de la session de la commission. Elle va bien au-delà, de sorte que les conclusions adoptées peuvent servir pour toute une série d'initiatives menées par l'OIT et ses États Membres. Les membres travailleurs espèrent que les conclusions adoptées par notre commission seront placées au cœur des discussions correspondantes, tant au sein de l'OIT qu'au niveau national. Nos conclusions fixent également nos attentes à l'intention des États Membres.
- 173.** Les mandants de l'OIT ont déjà reconnu que le milieu de travail sûr et salubre constitue un principe et droit fondamental au travail. L'heure est venue de transformer cet engagement en action concrète et de renforcer la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous appelons les États Membres à redoubler d'efforts pour améliorer la protection des travailleurs, notamment en étendant la couverture des régimes de protection, en garantissant l'accès aux soins médicaux et aux prestations aux travailleurs accidentés ou malades et à leur famille, et en supprimant toute condition de qualification excessive. Pour les États Membres qui ne l'ont pas encore fait, nos conclusions les encouragent vivement à envisager de ratifier les conventions en question.
- 174.** Nous appelons l'OIT à continuer de fournir des orientations aux États Membres et aux partenaires sociaux et de promouvoir la ratification de toutes les conventions pertinentes dans le but de parvenir à une protection complète en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'ensemble des travailleurs, partout, dans le monde entier.

Résultat de la discussion de l'Étude d'ensemble

- 175.** La commission a approuvé le résultat de sa discussion, tel que reproduit ci-après.

Introduction

176. La commission s'est félicitée de l'occasion qui lui a été donnée d'examiner l'Étude d'ensemble préparée par la commission d'experts, intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*. L'étude couvre six instruments: la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (Partie VI), la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], et recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964
177. La commission a rappelé que c'est la première fois qu'une étude d'ensemble permet d'examiner plusieurs instruments de sécurité sociale en relation avec les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Elle a également souligné les liens importants qui existent entre les instruments examinés et d'autres normes internationales du travail pertinentes, notamment la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187), sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, que la Conférence internationale du Travail a récemment reconnues comme fondamentales.
178. La commission a en outre rappelé que la protection sociale en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles est l'une des branches les plus anciennes de la sécurité sociale et qu'elle est au cœur du mandat de l'OIT, comme le prévoit le préambule de sa Constitution et comme l'ont réaffirmé la Déclaration de Philadelphie de 1944 et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. En outre, la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, adoptée en 2019, appelle à la mise en place et au renforcement de systèmes de protection sociale appropriés, durables et adaptés à l'évolution du monde du travail. La commission a rappelé le rôle essentiel que joue la protection sociale, notamment la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, en tant qu'amortisseur social et stabilisateur économique.
179. La commission a souligné l'opportunité et la pertinence de l'Étude d'ensemble au regard du nombre croissant de risques liés au travail, ainsi que des défis complexes que posent le changement climatique, les progrès technologiques, la crise sanitaire et les accidents industriels graves.

Situation et besoins des États Membres

180. La commission s'est félicitée des diverses mesures adoptées dans de nombreux pays pour renforcer la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, notamment les efforts visant à améliorer les cadres institutionnels et juridiques, à étendre la couverture en matière de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, à améliorer la gestion des institutions de sécurité sociale et à promouvoir la sécurité et la santé au travail (SST).
181. La commission a néanmoins noté avec préoccupation que, malgré les progrès accomplis au cours des dernières décennies, des problèmes subsistent pour parvenir à une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. En particulier, la persistance des accidents du travail se traduit chaque année par environ 2,93 millions de décès liés au travail et 395 millions de cas supplémentaires d'accidents non mortels. Les disparités entre les régions sont frappantes, certains des taux de couverture les plus faibles étant

observés dans les zones où le nombre d'accidents est le plus élevé. Dans ce contexte, la mise en œuvre effective du droit à un milieu de travail sûr et salubre, reconnu en 2022 comme principe et droit fondamental au travail, est indispensable pour prévenir et atténuer les risques professionnels.

- 182.** La commission a pris note du lien essentiel entre une culture solide de la SST et les régimes de prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Plus particulièrement, des mesures de prévention efficaces comme des cours de formation, des programmes de sensibilisation et la mise en place de services de recherche et de santé jouent un rôle vital dans la détection et la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles, et la réduction de leur nombre, ce qui permet de diminuer le coût général des prestations et d'améliorer la durabilité financière de ces régimes. La commission a noté la nécessité de renforcer la collaboration entre les régimes de sécurité sociale et les autorités chargées des questions de SST. Elle a souligné en outre l'importance de renforcer la collaboration entre toutes les parties impliquées.
- 183.** La commission a souligné que la convention n° 102 établit les principes fondamentaux en matière de gestion participative et de responsabilité générale de l'État s'agissant du service régulier des prestations et de la bonne administration des institutions et des services. Elle a également mis en relief la nécessité de combler les lacunes persistantes dans la couverture afin d'étendre la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à tous les travailleurs. Il faut notamment faire davantage d'efforts pour garantir une protection complète aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs domestiques, aux migrants et aux agriculteurs, ainsi qu'aux travailleurs dans les secteurs à haut risque. Il faudrait pour cela adopter une approche qui tienne compte des considérations de genre, tout en gardant à l'esprit l'émergence de nouvelles activités.
- 184.** En prenant note des difficultés auxquelles les travailleurs migrants font face, la commission a reconnu la nécessité de garantir une égalité de traitement à tous les travailleurs, quel que soit leur titre de séjour ou leur nationalité. Elle a également observé que les travailleurs migrants effectuent souvent des travaux dangereux et n'ont pas toujours accès aux informations sur leurs droits en raison de la barrière de la langue. Dans ce contexte, il semble essentiel de surmonter les obstacles pratiques pour garantir le service régulier des prestations, y compris en mettant en œuvre des accords bilatéraux et multilatéraux afin d'assurer la portabilité des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- 185.** La commission a noté que, dans la législation de certains pays ayant ratifié la convention n° 121, les accidents de trajet ne sont pas toujours reconnus comme des accidents du travail, et dit qu'il est nécessaire de mettre en conformité la définition d'accident du travail avec les dispositions de la convention n° 121 et la recommandation qui l'accompagne. Quant aux listes de maladies professionnelles, la commission, tout en confirmant la nécessité que toutes les maladies inscrites dans le tableau I de la convention n° 121 soient reconnues comme maladies professionnelles, a souligné l'importance de mettre régulièrement à jour les listes nationales des maladies professionnelles, en fonction notamment des données scientifiques et des évolutions technologiques.
- 186.** La commission tripartite a fortement insisté sur l'importance de promouvoir la santé mentale et de prévenir les risques psychosociaux, qui gagnent en importance dans nos environnements de travail contemporains. Ces questions sont de plus en plus préoccupantes dans les secteurs à prédominance féminine, tels que les soins de santé, l'éducation et les services sociaux. La commission a souligné la nécessité d'étendre la protection en cas

d'accidents du travail et de maladies professionnelles aux cas de souffrance psychologique, ainsi qu'à la violence et au harcèlement au travail, notamment en révisant les listes nationales des maladies professionnelles.

187. Dans un monde où la technologie prédomine, la commission a reconnu les défis et les opportunités que représente l'évolution des développements technologiques et des modalités de travail. Bien que les nouvelles technologies, y compris l'intelligence artificielle, pourraient entraîner une réduction de l'exposition des travailleurs aux risques professionnels, améliorer les inspections du travail, la détection des fraudes et la gestion des plaintes, ainsi que soutenir l'administration et l'octroi des prestations, ces progrès ne doivent pas se faire au détriment de la santé des travailleurs. La commission a estimé que la prévention et les mesures de SST requièrent une attention particulière à cet égard, car un environnement de travail technologique généralisé, qui entraîne une surcharge cognitive et visuelle, peut avoir des effets négatifs sur la santé physique et mentale des travailleurs. Elle a également noté que le dialogue social est particulièrement nécessaire pour permettre une utilisation efficace et responsable de ces nouvelles technologies.
188. La commission a insisté sur le besoin de garantir l'accès à des soins médicaux adaptés et de qualité pour tous les travailleurs, pendant toute la durée de l'éventualité couverte par les instruments. Elle a insisté sur la nécessité de disposer d'équipements adaptés, tant dans les zones urbaines que rurales. Elle a souligné la nécessité de veiller à ce que les prestations en espèces soient versées aussi longtemps que le travailleur victime est en incapacité de travail.
189. La commission a souligné qu'il incombait avant tout à l'État de garantir la viabilité financière des régimes d'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ainsi que du service régulier des prestations. Le financement solide de ces régimes doit reposer sur la mutualisation des ressources et le partage des risques. Ces approches devraient aider à garantir la protection adéquate des travailleurs et des personnes à leur charge et à créer un environnement propice aux entreprises durables, en évitant d'imposer des charges financières excessives aux employeurs. De plus, l'État doit garantir la bonne administration des institutions et des services de sécurité sociale, y compris en renforçant les mécanismes d'application et en investissant dans des systèmes d'inspection du travail. Enfin, la commission a considéré que les procédures de demande d'indemnisation et les mécanismes de recours devraient être clairs, simples, rapides et à la portée de toutes les bourses.

Engagements communs

190. La commission a salué le large engagement à faire progresser la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles en fonction du contexte national et dans le respect des normes internationales du travail pertinentes. Des systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles complets et efficaces sont essentiels à la réalisation du travail décent, au renforcement de la protection sociale, à la promotion de la SST et à la mise en place d'un environnement propice aux entreprises durables et aux emplois productifs. La commission a également reconnu combien il est important d'adapter les systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à l'évolution des environnements de travail, aux risques émergents et à l'amélioration des connaissances en matière de SST.
191. En outre, la commission a pris note de l'importance que les mandants tripartites accordent au besoin de coordonner plus étroitement les politiques relatives à la protection sociale et les autres politiques et stratégies publiques pertinentes, notamment celles ayant trait à l'emploi, à la SST, à la réadaptation professionnelle et à la lutte contre la discrimination, en s'appuyant

sur un dialogue social fort. La promotion d'une culture de la SST et d'un environnement propice aux entreprises durables ainsi que le renforcement d'une protection sociale inclusive et accessible sont indispensables pour atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

- 192.** La commission a reconnu l'importance du dialogue social et le rôle clé des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la conception, l'adoption et la mise en œuvre de mesures de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. La gestion participative est la pierre angulaire d'une bonne gouvernance, d'une prise de décisions éclairée et de la confiance de la population, en veillant à ce que les systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles s'adaptent en permanence aux réalités changeantes du monde du travail.

Moyens d'action de l'OIT

- 193.** La commission a rappelé qu'il est essentiel de disposer de régimes de protection complets, efficaces et fonctionnels contre les accidents du travail et les maladies professionnelles pour alléger les difficultés financières que rencontrent les travailleurs concernés et leur famille, en soutenant la réintégration des victimes sur le marché du travail et en contribuant à la prévention et à l'atténuation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- 194.** La commission a demandé aux mandants de l'OIT de redoubler d'efforts en vue d'assurer une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. À cet égard, elle a insisté sur la valeur de l'assistance technique fournie par le Bureau pour renforcer les capacités des mandants tripartites en matière d'élaboration de cadres législatifs et stratégiques solides relatifs à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que pour établir et préserver des systèmes de protection efficaces, fondés sur la bonne gouvernance et un financement solide.
- 195.** La commission a invité les États Membres à envisager la possibilité de ratifier les conventions n^{os} 102 (Partie VI) ou 121, ainsi que d'autres conventions pertinentes au regard de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. À cette fin, la commission a invité le Bureau à fournir une assistance technique, à la demande des États Membres, pour évaluer et surmonter les éventuels obstacles à la ratification.
- 196.** En dernier lieu, la commission a prié le Bureau de tenir compte de l'Étude d'ensemble intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, de la discussion tripartite qui a suivi et du résultat de celle-ci dans les travaux pertinents de l'OIT. Il est à espérer que le présent résultat et l'Étude d'ensemble nourrira le suivi des recommandations du Groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes formulées à l'issue de l'examen des normes relatives aux prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en septembre 2022, et qu'ils contribueront aux objectifs énoncés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, en particulier les objectifs de développement durable n^{os} 1 (Pas de pauvreté), 3 (Bonne santé et bien-être) et 8 (Travail décent et croissance économique).

D. Exécution d'obligations spécifiques

1. Cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes

197. Au cours d'une séance dédiée à cet effet, la commission a examiné les cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes. Comme cela est indiqué dans la partie V du document D.1, les critères suivants sont appliqués: manquement à l'envoi des rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées; manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application de conventions ratifiées depuis deux ans ou plus; «Appels urgents» – manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans et manquement à l'envoi de premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans; manquement à l'envoi d'informations en réponse à la totalité ou à la plupart des commentaires de la commission d'experts; manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des recommandations; défaut de soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés au cours d'au moins sept sessions de la Conférence; et défaut, au cours des trois dernières années, d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau au titre des articles 19 et 22. La présidente a expliqué les méthodes de travail de la commission pour la discussion de ces cas. Le procès-verbal de cette discussion figure dans la section II de la deuxième partie de ce rapport.

1.1. Défaut de soumission des conventions, protocoles et recommandations aux autorités compétentes

198. Dans le cadre de son mandat, la commission a examiné les mesures prises en vertu de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution de l'OIT. Ces dispositions prévoient que les États Membres soumettent, dans le délai de douze mois ou, par suite de circonstances exceptionnelles, de dix-huit mois, à partir de la clôture de la session de la Conférence, les instruments adoptés au cours de cette session à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de la transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre, et informent le Directeur général du BIT des mesures prises à cet effet en lui communiquant tous renseignements sur l'autorité ou les autorités considérées comme compétentes.

199. La commission a noté que, afin de faciliter son travail, le rapport de la commission d'experts fait mention uniquement des gouvernements qui n'ont fourni aucune information sur la soumission aux autorités compétentes pour les instruments adoptés par la Conférence au cours d'au moins sept sessions (de la 99^e session (2010) jusqu'à la 111^e session (2023), sachant que la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013), 107^e (2018), 109^e (2021) et 110^e (2022) sessions). Cette période est considérée comme suffisamment longue pour inviter les gouvernements à la séance dédiée de la commission afin de fournir des explications sur les délais dans la soumission.

200. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole. La commission a pris note des difficultés spécifiques évoquées par certaines délégations, et en particulier de l'engagement de certains gouvernements de respecter au plus vite l'obligation de soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Certains

gouvernements ont demandé l'assistance du Bureau pour clarifier la marche à suivre et compléter la procédure de soumission aux parlements nationaux, en consultation avec les partenaires sociaux.

201. La commission a rappelé que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes est une exigence de la plus haute importance pour assurer l'efficacité des activités normatives de l'OIT. Elle a également rappelé que les gouvernements peuvent recourir à l'assistance technique du Bureau pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard.
202. La commission a relevé que les pays qui sont toujours concernés par ce grave manquement à soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés par la Conférence sont: **Bahreïn, Belize, Dominique, Émirats arabes unis, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, République arabe syrienne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu et Yémen**. La commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés prendront les mesures appropriées de manière à remplir leur obligation constitutionnelle de soumission.

1.2. Manquements à l'envoi de rapports et d'informations sur l'application des conventions ratifiées

203. La commission a pris note des informations communiquées et des explications fournies par les représentants gouvernementaux qui ont pris la parole durant la séance dédiée. Certains gouvernements ont demandé l'assistance technique du Bureau. La commission a rappelé que l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées constitue une obligation constitutionnelle fondamentale pour le système de contrôle. La commission a également rappelé que l'envoi des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées revêt une importance particulière. La commission a souligné l'importance que revêt le respect des délais prescrits pour l'envoi des rapports. Par ailleurs, la commission a souligné l'importance fondamentale de soumettre des informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts afin de permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. À cet égard, la commission a rappelé que le Bureau peut apporter son assistance technique en vue de contribuer à leur respect.
204. La commission a noté que, à la date de la réunion de la commission d'experts de 2024, la proportion de rapports reçus (article 22 de la Constitution) s'élevait à **72,9** pour cent (74,7 pour cent pour la session de 2023). Depuis lors, d'autres rapports ont été reçus, portant le chiffre à **79,2** pour cent (comparé à 81 pour cent en juin 2024).
205. La commission a noté qu'aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni depuis au moins deux ans par les États suivants: **Afghanistan, Barbade, Comores, Djibouti, Haïti, Îles Marshall, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Somalie, Tonga, Vanuatu et Yémen**.
206. La commission a aussi noté que les premiers rapports attendus sur les conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans par les États suivants: **Antigua-et-Barbuda, Comores, Djibouti, Îles Marshall, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu et Vanuatu**.
207. La commission note qu'aucune information n'a encore été reçue en ce qui concerne la plupart ou l'ensemble des observations et demandes directes de la commission d'experts pour lesquelles une réponse était demandée pour la période se terminant en 2024 de la part des pays suivants: **Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Belize, Burundi, Comores,**

Congo, Djibouti, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Cook, Israël, Libéria, Libye, Nigéria, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Somalie, Soudan du Sud, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam et Yémen.

1.3. Appels urgents

- 208.** Suite à la décision de la commission d'experts d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des appels urgents pour des cas correspondant aux pays qui n'ont pas envoyé leur rapport, dus au titre de l'article 22 de la Constitution, depuis au moins trois ans, et n'ont pas envoyé de premiers rapports depuis au moins trois ans, d'attirer l'attention de la commission sur ces cas, la commission a invité les pays concernés à communiquer des informations, lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport, et a exprimé le ferme espoir que les gouvernements **de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, des Comores, du Congo, de Djibouti, d'Haïti, des Îles Marshall, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, de la Somalie, des Tonga, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen** fourniront le rapport dû dès que possible.
- 209.** La commission a fait savoir à ces gouvernements que la commission d'experts pourrait examiner quant au fond l'application des conventions concernées à sa prochaine session, sur la base des informations de caractère public à sa portée, même si le gouvernement n'a pas envoyé le rapport correspondant. La commission a en outre rappelé la possibilité de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau à cet égard.

1.4. Envoi des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations

- 210.** La commission a souligné l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. De tels rapports permettent en effet une meilleure évaluation de la situation dans le cadre des Études d'ensemble de la commission d'experts. À cet égard, la commission a exprimé le ferme espoir que les gouvernements concernés se conformeront à leur obligation de fournir ces rapports et a rappelé que le Bureau peut fournir une assistance technique pour les aider à se conformer à cette obligation.
- 211.** La commission a noté que, au cours des cinq dernières années, aucun des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, demandés au titre de l'article 19 de la Constitution, n'avait été fourni par les pays suivants: **Barbade, Comores, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Kirghizistan, Macédoine du Nord, Ouganda, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Timor-Leste et Tuvalu.**

1.5. Communication de copies des rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs

- 212.** La commission se félicite que, depuis trois ans, aucun État Membre n'ait omis d'indiquer le nom des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, copies des informations et rapports transmis au Bureau en vertu des articles 19 et 22 ont été communiquées. La commission a rappelé que le respect de l'obligation des gouvernements de communiquer rapports et informations aux organisations des employeurs et des travailleurs était une exigence de la plus haute importance pour garantir leur participation aux mécanismes de contrôle de l'OIT. La commission exprime le ferme espoir que cela est le signe d'une véritable

dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États Membres de l'OIT. La commission encourage les États Membres à persévérer dans cette voie.

2. Application des conventions ratifiées

213. La commission a noté avec **intérêt** les informations contenues au paragraphe 98 du rapport de la commission d'experts concernant de nouveaux cas dans lesquels la commission a exprimé sa satisfaction relative aux mesures prises par un gouvernement, suite aux commentaires qu'elle a formulés sur le degré de conformité des législations ou pratiques nationales avec les dispositions d'une convention ratifiée. En outre, la commission d'experts a mentionné, au paragraphe 101 de son rapport, les cas dans lesquels elle a noté avec intérêt certaines mesures prises pour assurer une meilleure application des conventions ratifiées. Ces résultats constituent des preuves tangibles de l'efficacité du système de contrôle.

3. Participation aux travaux de la commission

214. La commission tient à exprimer son appréciation aux **43** gouvernements qui ont collaboré avec elle en lui fournissant des informations sur la situation dans leur pays et en participant aux discussions des cas individuels et de la séance spéciale les concernant.
215. La commission a cependant **regretté** que les gouvernements des États suivants n'aient pas pris part aux discussions concernant l'exécution de leurs obligations de faire rapport et leurs autres obligations liées aux normes: **Afghanistan, Barbade, Congo, Djibouti, Dominique, Gabon, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Kirghizistan, Îles Cook, Îles Marshall, Îles Salomon, Libye, Macédoine du Nord, Niger, Ouganda, Palaos, Saint-Marin, Saint-Vincent-et les grenadines, Sierra Leone, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.**
216. En outre, la commission a noté avec **regret** que les gouvernements de deux États qui n'étaient pas représentés à la Conférence n'ont pas été en mesure de participer aux discussions des cas individuels concernant leur pays (**Afghanistan et Nicaragua**)⁸.

E. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

217. La commission a tenu une séance spéciale sur le Bélarus, conformément à la décision prise par la Conférence internationale du Travail lors de sa 111^e session⁹, en vue d'assurer le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application par le gouvernement du Bélarus des conventions n°s 87 et 98. La commission a adopté les conclusions par vote: 2 584 voix pour, 72 voix contre, et 112 abstentions.
218. Le compte rendu complet de cette discussion et les conclusions de la commission figurent dans la section III de la deuxième partie du présent rapport. Les conclusions de la commission sont également reproduites ci-dessous.

La commission a tenu une deuxième séance spéciale sur le Bélarus à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail afin d'examiner l'application par le Bélarus de

⁸ Voir ci-dessous paragr. 221 et suivants.

⁹ Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus.

la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, laquelle a prié instamment le Bélarus de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle.

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a de nouveau pris note avec une profonde préoccupation de la persistance du non-respect par le gouvernement des orientations, conclusions et recommandations de la commission d'enquête, des organes de contrôle et du Conseil d'administration, ainsi que de son refus de les accepter et de les mettre en œuvre.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation et son vif regret face à l'imposition de sanctions pénales à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé leurs activités syndicales légitimes, et face au harcèlement judiciaire subi par des membres syndicaux, sous la forme d'arrestations, de poursuites et d'emprisonnement. Elle a vivement déploré la répression contre les syndicats indépendants et l'emprisonnement de syndicalistes.

Elle a rappelé que ce cas avait déjà été examiné à plusieurs reprises par la commission avant la mise en place d'une commission d'enquête, et a vivement déploré l'absence de progrès du gouvernement dans l'application des conventions.

La commission a pris note du plan d'action visant à mettre en œuvre les mesures au titre de l'article 33. Elle a également pris note des mesures prises par les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2023 sur le Bélarus, appelant ces derniers à revoir leurs relations avec le gouvernement et à prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que celui-ci ne puisse pas mettre à profit ces relations pour perpétuer ou étendre les violations des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective dont fait état la commission d'enquête. La commission a appelé les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales à suivre la même voie.

Compte tenu des informations communiquées au Conseil d'administration et à la commission, la commission a vivement déploré le climat de violence d'État, d'intimidation et de peur au Bélarus, qui ne favorise pas le libre exercice des libertés publiques, la détérioration constante de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que l'érosion de l'état de droit, comme en témoigne l'absence totale d'indépendance du pouvoir judiciaire.

Concernant la détérioration constante de la liberté syndicale, la commission a vivement déploré l'ingérence permanente du gouvernement dans les activités syndicales. La commission a exprimé de sérieux doutes sur l'indépendance du FPB et a exprimé le ferme espoir que, sans plus attendre, le gouvernement travaille avec l'OIT pour répondre à ces inquiétudes et garantisse que tous les syndicats, y compris les syndicats indépendants comme le BKDP, peuvent fonctionner sans la moindre ingérence du gouvernement.

La commission a pris note du plan d'action adopté par le Conseil d'administration en mars 2024 aux fins de la mise en œuvre de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2023 ainsi que de la table ronde de haut niveau tenue le

28 mai 2024, laquelle a mis en évidence la persistance d'un climat général de non-respect des libertés publiques fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale.

La commission a également pris note du dernier rapport sur la situation au Bélarus présenté à la 353^e session du Conseil d'administration, qui note avec un profond regret que le gouvernement n'a une fois encore communiqué aucun nouvel élément d'information sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission. La commission a également noté que les informations écrites qui lui ont été soumises ne contiennent aucune nouvelle information à cet égard.

Après discussion et constatant que le gouvernement n'avait fourni aucune nouvelle information, la commission s'est une nouvelle fois vue obligée de réitérer son appel au gouvernement pour qu'il prenne de toute urgence toutes les mesures possibles pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et tous les commentaires ultérieurs formulés par les organes de contrôle de l'OIT concernant le respect des conventions.

La commission a prié avec la plus grande fermeté le gouvernement de libérer immédiatement les syndicalistes emprisonnés, d'abandonner toutes les charges retenues contre eux et d'annuler toutes les condamnations prononcées à leur encontre en rapport avec leurs activités syndicales légitimes.

La commission a également réitéré sa demande au gouvernement d'accepter de toute urgence:

- une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants peuvent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire;
- une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention.

Compte tenu de la nécessité d'un suivi permanent et continu de la situation au Bélarus, la commission a fait bon accueil de la nomination de l'envoyé spécial au Bélarus dont le mandat est d'interagir avec le gouvernement et les agences des Nations Unies concernées, afin de garantir la mise en œuvre pleine et entière des recommandations de la commission d'enquête. La commission a prié instamment le gouvernement de collaborer de manière constructive avec ce dernier.

Conformément à la résolution de la Conférence, la commission a fait bon accueil de la constitution d'un groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies en vue d'assurer une action coordonnée et conjointe visant à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle, et a instamment prié le gouvernement de s'engager de manière constructive avec ce dernier. À cet égard, la commission a accueilli favorablement le suivi continu de la situation par le Conseil d'administration.

La commission a instamment prié les gouvernements de respecter le principe de non-refoulement pour garantir que les syndicalistes contraints à l'exil dans leur pays ne seront pas renvoyés au Bélarus, où ils risquaient de faire l'objet de persécutions, d'arrestations arbitraires et de torture, et d'aider les citoyens bélarussiens résidant sur leur territoire qui n'étaient peut-être pas en possession de documents de voyage valables faute d'accès à des services consulaires, et de faciliter l'obtention de visas touristiques

pour les citoyens bélarussiens persécutés en raison de leurs activités syndicales, et leurs familles le cas échéant.

Enfin, la commission a décidé de faire figurer les discussions et les conclusions de la séance spéciale dans une partie séparée de son rapport.

* * *

F. Cas individuels

- 219.** Sur les **24** cas individuels à son ordre du jour, la commission a examiné **22** cas quant au fond, compte tenu du fait que les délégations de l'Afghanistan et du Nicaragua n'ont pas été accréditées à la présente session de la Conférence. La section IV de la deuxième partie du présent rapport contient les informations fournies par les gouvernements, les discussions et les conclusions concernant l'examen des cas individuels.

1. Conclusions adoptées sur les cas individuels examinés

- 220.** S'agissant des 22 cas individuels examinés par la commission, les conclusions adoptées cette année sont présentées ci-dessous.

Tchad (ratification: 2000)

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la poursuite du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans les conflits armés. Elle s'est également déclarée préoccupée par la persistance de la pratique de l'exploitation des enfants, notamment celle des enfants bouviers et la mendicité forcée.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et dans un délai déterminé pour:

- assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants recrutés de force ou utilisés dans des groupes armés;**
- s'assurer que des enquêtes approfondies sont menées et des poursuites engagées contre toutes les personnes qui recrutent de force des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient prévues en droit et dans la pratique;**
- assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants des rues et des enfants incorporés de force dans des groupes armés;**
- redoubler d'efforts pour lutter contre la pratique des enfants bouviers et garantir la protection des enfants contre cette pratique, et ce de toute urgence, y compris en sanctionnant efficacement les responsables de cette pratique;**
- prendre des mesures immédiates pour approuver le Code de protection de l'enfant et en fournir une copie, une fois adopté;**

- modifier le Code pénal afin d'y inclure des dispositions normatives qui incriminent le «client» qui sollicite les services d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution ou qui utilise un tel enfant à cette fin;
- interdire et sanctionner l'utilisation et le recrutement d'enfants aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, et fournir les ressources nécessaires aux autorités compétentes;
- améliorer le fonctionnement du système éducatif et les investissements dans ce domaine afin de faciliter l'accès à une éducation de base gratuite et de qualité et à des mesures de protection pour tous les enfants, en particulier les filles et les enfants des rues, ainsi que la sécurité et la sûreté des enfants dans les zones touchées par la guerre, et pour augmenter les taux de scolarisation et de fréquentation scolaire aux niveaux primaire et secondaire et réduire les taux d'abandon scolaire;
- prendre des mesures pour protéger les enfants mouhadjirines contre les pires formes de travail des enfants et poursuivre les efforts visant à garantir l'efficacité du programme du Secrétariat à la condition féminine et à la petite enfance en matière de protection des enfants des rues;
- adopter des réglementations visant à protéger les enfants contre le travail domestique et pour les soustraire à de telles situations, et prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre pleinement en œuvre les mesures susmentionnées.

La commission a également prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Équateur (ratification: 1959)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de la volonté exprimée par le gouvernement de coopérer avec l'OIT, de recourir à l'assistance technique du BIT et de poursuivre ses consultations avec les partenaires sociaux afin de renforcer la protection juridique qui garantit pleinement le droit d'organisation et de négociation collective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement de procéder à un examen complet du cadre du droit collectif du travail, conformément à la convention et en consultation avec les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail et des salaires, en veillant à une cohérence raisonnable et en prenant des mesures efficaces pour:

- garantir que la négociation collective se déroule dans un environnement propice, en établissant des mécanismes appropriés et les protections juridiques respectives pour toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs visés par la convention;
- réviser les normes relatives à la création d'associations d'employeurs et de travailleurs et aux pratiques de négociation collective;

- fournir des données sur: i) la négociation collective dans les secteurs public et privé, y compris le nombre de conventions collectives en vigueur dans le pays, la date de leur entrée en vigueur et de leur renouvellement, et le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives sectorielles; et ii) le nombre de travailleurs affiliés et de leurs syndicats respectifs, le nombre de comités d'entreprise et le nombre d'organisations d'employeurs et de leurs membres affiliés respectifs; et
- traiter la question de la discrimination antisyndicale, prévenir l'ingérence dans les organisations de travailleurs et d'employeurs, garantir le droit à la négociation collective en droit et dans la pratique, et fournir des informations sur les cas traités, les sanctions imposées ou les mesures correctives effectivement prises.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

La commission a prié le gouvernement de transmettre à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2025, des informations détaillées sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations ci-dessus.

Kirghizistan (ratification: 2000)

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la réintroduction d'un moratoire sur les inspections du travail pour l'année 2024, ce qui constitue une grave violation de la convention.

La commission a aussi pris note de la persistance d'autres restrictions des pouvoirs des inspecteurs, prévues dans la loi n° 72 de 2007, de même que du nombre insuffisant d'inspecteurs du travail, ce qui compromet considérablement la capacité de l'inspection à exercer ses fonctions de manière efficace.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs du travail pour que les établissements puissent être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question;
- fournir des informations sur les mesures prévues ou adoptées pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail;
- s'assurer que l'inspection du travail couvre toutes les régions;
- fournir des informations sur le budget alloué aux fins de l'inspection du travail;
- agir promptement pour lever le moratoire sur les inspections et faire en sorte que les inspecteurs du travail soient en mesure d'effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales, conformément à l'article 16 de la convention;
- mettre sa législation nationale en totale conformité avec l'article 12 de la convention en supprimant les multiples dernières restrictions aux pouvoirs des inspecteurs;

- veiller à ce que les inspecteurs du travail soient en mesure d'engager ou de recommander des poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable, le cas échéant, conformément à l'article 17;
- garantir que les inspecteurs du travail contrôlent effectivement l'application des sanctions pour violation des dispositions légales, comme énoncé dans le Code des infractions, conformément à l'article 18;
- redoubler d'efforts pour mettre la législation nationale en conformité avec l'article 13, paragraphe 2, alinéa b), de la convention;
- fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts et encore attendues.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Libye (ratification: 1961)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant note de la situation qui règne dans le pays, la commission s'est dite profondément préoccupée par la situation des travailleurs migrants, forcés à travailler dans des conditions extrêmement difficiles et auxquels sont infligés de mauvais traitements, y compris la torture, la mort, l'esclavage et l'exploitation sexuelle, avec la complicité du gouvernement. Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces dans un délai déterminé, pour:

- fournir aux travailleurs migrants une protection juridique adéquate, notamment en garantissant l'adoption du projet de loi sur la lutte contre la traite des personnes sous peu, projet dont il est prié de transmettre copie;
- garantir que les travailleurs migrants victimes de pratiques abusives relevant du travail forcé reçoivent une protection et une assistance adéquates et qu'ils bénéficient de voies de recours, de réadaptation et de réparation, et fournir immédiatement une protection et une assistance aux victimes, y compris via le rapatriement volontaire et la réintégration;
- garantir que les travailleurs migrants ont accès au système de justice, qu'ils sont protégés contre les représailles, dont l'expulsion, que leurs cas sont traités rapidement et que les décisions rendues sont appliquées;
- mettre en place et appliquer des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives à l'égard des auteurs de tels actes, y compris les milices et les recruteurs de main-d'œuvre qui astreignent des travailleurs migrants à des situations relevant du travail forcé, y compris les auteurs opérant dans les centres officiels et informels de migrants, ainsi que renforcer les capacités des organismes concourant à l'application de la loi en la matière;

- garantir que des enquêtes approfondies sont menées, que les auteurs présumés font l'objet de poursuites, y compris les agents de l'État complices et les membres des groupes armés, et que des sanctions suffisamment dissuasives sont infligées aux personnes qui imposent le travail forcé sous toutes ses formes;
- renforcer le contrôle de l'application de la loi, recruter et former des inspecteurs du travail supplémentaires et augmenter les ressources matérielles nécessaires pour leur permettre de mener des inspections à cet égard.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de garantir le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission a prié le gouvernement de s'acquitter pleinement de ses obligations de faire rapport et de fournir des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, ainsi que sur les mesures prises pour mettre en œuvre les présentes recommandations, en consultation avec les partenaires sociaux, à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Slovaquie (ratification: 1997)

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail sont d'une importance capitale.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de:

- nouer un dialogue social tripartite constructif sur toutes les questions, y compris les raisons de toute modification des dispositions de la loi n° 103/2017 sur les consultations tripartites au niveau national, conformément à la convention;
- mener des consultations avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur toutes les normes de l'OIT et les activités, au niveau national;
- garantir que les consultations sont efficaces, en droit et dans la pratique, et qu'elles se déroulent au moins une fois par an et, à cet égard, garantir également que, en droit et dans la pratique, aucune exception ne permet à des organisations de se voir octroyer le même droit d'être consulté que les organisations représentatives;
- garantir que les organisations sont en mesure d'exercer leur droit d'élire librement leurs représentants, sans ingérence extérieure;
- indiquer comment la nouvelle composition du Conseil économique et social de la République slovaque est censée opérer, ainsi que promouvoir et renforcer efficacement le tripartisme et le dialogue social.

La commission a invité le gouvernement à fournir des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Sri Lanka (ratification: 2000)

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a salué le recours du gouvernement à l'assistance technique du BIT et les effets produits, et a encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts à cet égard.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a recommandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- poursuivre ses efforts pour éliminer le travail des enfants, en portant une attention particulière à l'économie informelle et aux enfants vivant dans des zones rurales;
- fournir des informations sur les mesures adoptées et les résultats obtenus à cet égard, y compris dans le cadre du programme de zones exemptes de travail des enfants;
- veiller à ce que des enquêtes approfondies et des poursuites sérieuses soient menées, et à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique pour décourager les adultes d'employer des enfants et de les maltraiter;
- fournir dès que possible des informations complètes sur le nombre identifié d'enfants engagés dans du travail des enfants, de même sur le nombre et la nature des violations détectées et des sanctions imposées en lien avec l'emploi d'enfants et de jeunes;
- renforcer les capacités des inspecteurs du travail en matière de lutte contre le travail des enfants et étendre leur champ d'action dans ce domaine, en particulier dans le secteur informel;
- prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application effective du règlement sur la scolarisation obligatoire des enfants et continuer de communiquer des informations sur les taux de scolarisation et d'achèvement scolaire des enfants de moins de 16 ans;
- renforcer les politiques et les textes législatifs visant à prévenir le travail des enfants, à soustraire les enfants au travail des enfants et à assurer leur réadaptation et leur insertion sociale, et à mettre fin aux pratiques décrites; et continuer à faire part des mesures prises et du nombre d'enfants qui ont bénéficié de ces politiques.

La commission a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes relatives aux mesures adoptées et aux progrès accomplis sur tous les points susmentionnés, et de communiquer tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Zambie (ratification: 1964)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté les efforts du gouvernement en vue de respecter ses obligations au titre de la convention, y compris l'adoption de la Politique nationale sur la traite des êtres humains et le trafic de migrants, et de son plan de mise en œuvre en 2022

qui constitue une étape importante dans l'éradication de la traite des êtres humains comme composante du travail forcé. Toutefois, la commission note avec préoccupation que le nombre de cas augmente et que la Zambie reste un pays d'origine, de transit et de destination des victimes de la traite des êtres humains.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- prendre des mesures appropriées en vue d'identifier efficacement les victimes de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle, en vue de leur apporter une protection et une assistance appropriées et adéquates, qui incluent le rétablissement et la réadaptation de toutes les victimes du travail forcé ou obligatoire, ainsi que la mise à disposition d'autres formes d'assistance et de soutien;
- veiller à la poursuite des auteurs d'infractions et à l'imposition de sanctions dissuasives;
- veiller à l'application de mesures visant à fournir un soutien logistique aux témoins et aux victimes appelés à témoigner, ainsi que de mesures visant à faciliter la collecte de preuves pour que les poursuites soient efficaces;
- poursuivre le renforcement de capacités des représentants des forces de l'ordre et développer les capacités des procureurs et des enquêteurs;
- prendre des mesures appropriées pour renforcer, à l'échelle du pays, la coordination et la coopération avec les principales parties prenantes, telles que les enquêteurs de police et le pouvoir judiciaire, en matière de lutte contre la traite des êtres humains;
- prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi, de manière à limiter le travail exigé dans le cadre du service national de Zambie au travail de nature purement militaire, conformément à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, et pour fournir des informations sur le nombre de citoyens appelés à effectuer le service national obligatoire, ainsi que sur la nature du travail qui leur est assigné;
- fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Burundi (ratification: 1963)

Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission regrette que le gouvernement n'ait fourni aucun des rapports demandés et l'a instamment prié de remplir ses obligations de présentation de rapports à l'avenir.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces assorties d'un délai pour:

- garantir l'inclusion des clauses de travail dans tous les contrats publics et fournir une copie des nouvelles conditions générales régissant ces contrats;
- indiquer les mesures planifiées ou prises pour garantir les conditions minimales aux travailleurs employés dans le cadre d'un contrat public;
- renforcer l'inspection du travail afin de garantir le respect des clauses de travail;
- respecter le dialogue social et la négociation collective, y compris lors de la définition des termes des clauses à inclure dans les contrats publics; et
- répondre à toutes les demandes en suspens de la commission d'experts.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

El Salvador (ratification: 2006)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation les allégations de violations continues de la convention par le gouvernement.

La commission s'est dite aussi vivement préoccupée par les allégations d'ingérence des autorités dans les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs, en violation de l'article 2 de la convention, et par les actes de harcèlement commis à l'encontre d'une organisation d'employeurs, à savoir l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), qui ont été signalés.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- mettre immédiatement fin à tous les actes de violence, menaces, persécutions, stigmatisation, intimidation ou toute autre forme d'agression contre des personnes ou des organisations en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs, et adopter des mesures pour garantir que de tels actes ne se reproduisent pas;
- rétablir, promouvoir et participer à un dialogue social tripartite et à une négociation collective institutionnalisés, et menés dans un cadre de respect mutuel et de sécurité juridique, conformément à la convention;
- instaurer une véritable consultation des représentants des travailleurs et des employeurs afin d'examiner toutes les questions relatives à la réforme du travail et au Code du travail, et réactiver sans délai le Conseil supérieur du travail (CST) de façon à garantir la pleine participation des organisations de travailleurs et d'employeurs au dialogue social et à la consultation tripartite; et

- élaborer une feuille de route assortie de délais pour mettre en œuvre sans délai toutes les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT de 2022 et les recommandations de la commission.

La commission a prié le gouvernement de préparer, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, un rapport à soumettre à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2025, qui rende compte en détail des mesures prises pour progresser dans la pleine application de la convention, en droit et dans la pratique, y compris des informations sur les consultations véritables menées pour répondre aux préoccupations exprimées par la commission.

La commission a invité le gouvernement à accepter une mission d'assistance technique avec l'appui de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

Géorgie (ratification: 1999)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que l'introduction de tout projet de loi affectant les partenaires sociaux devrait être précédée de consultations et que devrait être garanti le droit d'accepter une assistance financière de la part d'une organisation internationale sur la base du droit de s'affilier à des organisations internationales énoncé dans la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement:

- en consultation avec les partenaires sociaux, de modifier la loi sur la transparence de l'influence étrangère et l'enregistrement d'agents de l'étranger, et la loi sur le service public, conformément à la convention;
- mener un dialogue et des consultations efficaces et en temps opportun avec les partenaires sociaux sur les projets législatifs pertinents les touchant, et sur le fonctionnement de la commission tripartite de partenariat social en tant qu'organe efficace de consultation tripartite.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025, un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.

Ghana (ratification: 1986)**Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952**

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et la discussion qui a suivi.

La commission a salué les efforts déployés par le gouvernement pour s'acquitter de ses obligations au titre de la convention, tout en prenant note des lacunes qui persistaient dans sa mise en œuvre.

Prenant note de la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces dans un délai déterminé, pour:

- adopter des mesures législatives, notamment pour modifier ou examiner la loi sur le travail et la loi sur l'emploi, s'agissant: i) du congé de maternité obligatoire, ii) de la prolongation automatique du congé prénatal, iii) d'un système d'assurance sociale obligatoire, et iv) de l'interdiction de notifier le congé durant la période protégée, en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, afin de s'assurer que la législation nationale et la pratique sont pleinement conformes à la convention;
- élaborer les politiques nécessaires pour se conformer aux dispositions de la convention;
- assurer la transition vers un système d'assurance sociale de la maternité ou un fonds public qui fournit des prestations en espèces, conformément à la convention.

Prenant note de la demande d'assistance technique du gouvernement, la commission a invité le gouvernement à suivre sa demande avec le Bureau afin de mettre en œuvre les recommandations qui précèdent.

La commission a prié le gouvernement de fournir, en consultation avec les partenaires sociaux, des informations complètes et détaillées sur les mesures prises et les progrès accomplis sur tous les points susmentionnés dans son prochain rapport à la commission d'experts.

Honduras (ratification: 1956)**Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a fait part de sa profonde préoccupation face aux assassinats de dirigeants syndicaux et au retard accumulé dans les enquêtes et les poursuites judiciaires. Elle a également souligné la nécessité de prendre d'urgence des mesures pour renforcer le dialogue social institutionnel. La commission a estimé que ce cas était urgent et grave.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux:

- de garantir l'application de la convention, en droit et dans la pratique, grâce à un dialogue social exempt de violence et d'intimidation; de renforcer le dialogue social, y compris les méthodes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie, en droit et dans la pratique;
- de prendre des mesures législatives et des réformes du Code du travail, en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, pour assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales avec la convention, et d'y apporter un soutien budgétaire;
- de réactiver le Conseil économique et social, de même que ses commissions techniques, et de veiller à ce qu'ils bénéficient d'un soutien financier et de crédits budgétaires suffisants;
- de structurer et de rendre effective la participation des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs au Conseil national pour la protection des défenseurs et défenseuses des droits humains;
- de veiller à ce que le Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT) reprenne ses activités régulièrement;
- de veiller à ce que la Commission sur la violence antisyndicale puisse pleinement exercer son mandat, engager sans délai des enquêtes indépendantes ainsi que des poursuites contre les auteurs d'actes criminels visant des dirigeants syndicaux, et de fournir à la commission d'experts des informations actualisées concernant le nombre d'enquêtes et de poursuites engagées, les condamnations prononcées et les sanctions appliquées.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir sans délai de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission a prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025, en y incluant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique.

Guinée-Bissau (ratification: 1977)

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré qu'aucune mesure n'ait été prise pour remédier à la situation, deux ans après que des préoccupations ont été formulées concernant les attaques violentes et les actes d'intimidation visant les syndicats indépendants, lesquelles nuisent au respect des obligations ainsi qu'à la portée des consultations prévues par la convention.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- garantir l'indépendance immédiate des syndicats afin de leur permettre de représenter véritablement et efficacement leurs membres;
- revoir sans tarder le salaire minimum des secteurs public et privé conformément à la convention;
- mettre en place un mécanisme de fixation du salaire minimum afin de fixer et de mettre régulièrement à jour le salaire minimum;
- renforcer le dialogue social, y compris le mécanisme de consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie en droit et dans la pratique;
- fournir des informations statistiques détaillées et d'autres informations sur les mesures prises à cet égard, y compris sur les consultations tripartites relatives au salaire minimum qui ont eu lieu.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Hongrie (ratification: 1957)

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

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation les restrictions, en droit et dans la pratique, imposées au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur gestion et leur activité, et de promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres, conformément à la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement:

- de prendre des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les articles 8 et 9 du Code du travail n'entravent ni ne compromettent les droits fondamentaux prévus par la convention, y compris le droit des organisations de travailleurs de défendre les intérêts professionnels de leurs membres;
- d'entamer des consultations avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs pour évaluer la nécessité de simplifier, en droit et dans la pratique, les conditions d'enregistrement des organisations, ainsi que les exigences relatives à leur siège;
- en consultation avec les partenaires sociaux, de lever les obstacles à l'enregistrement dans la pratique et fournir des données sur: le nombre d'organisations enregistrées et le nombre d'organisations dont l'enregistrement a été refusé ou retardé pour la période 2021-2025, y compris des détails sur les motifs des refus d'enregistrement, afin de répondre aux allégations et de fournir des informations sur le type d'enquête

menée par les procureurs; et les résultats des discussions relatives aux cotisations syndicales menées au sein du Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel.

La commission a demandé au gouvernement de faire rapport à la commission d'experts de tout progrès accompli dans la mise en œuvre des recommandations susmentionnées, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

République islamique d'Iran (ratification: 1964)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation face aux cas de discrimination, de violence à l'égard de manifestants et de répression systématique par l'État. Elle a rappelé qu'éliminer la discrimination n'est possible que dans un environnement propice au libre exercice des libertés publiques.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- initier des mesures législatives, après consultation des partenaires sociaux, en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, en vue de réviser la législation (notamment le «Projet de loi visant à soutenir la famille en promouvant la culture de la chasteté et du hijab»; le «Projet de plan intégré pour la population et l'excellence de la famille», projet n° 264; et l'article 1117 du Code civil iranien) et la pratique nationale, en conformité avec la convention;
- mettre en œuvre, en droit et dans la pratique, des mécanismes et des mesures visant à la protection contre la discrimination fondée sur la religion, l'appartenance ethnique, l'opinion politique et l'origine sociale, couvrant tous les aspects de l'emploi et de la profession, et s'attaquant à toutes les formes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail;
- garantir que les mesures liées à la sécurité de l'État et à l'utilisation de la loi relative à la sécurité nationale dans le contexte de l'exercice des libertés publiques (y compris en ce qui concerne les circonstances de la mort de Mahsa Amini) sont conformes à la convention;
- fournir des informations statistiques détaillées sur la situation actuelle en matière d'égalité de traitement dans l'emploi, y compris les sanctions appliquées et les recours disponibles, ainsi que les difficultés rencontrées.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir sans délai de l'assistance technique du Bureau en vue d'assurer la conformité avec la convention en droit et dans la pratique.

La commission a prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises et les progrès accomplis concernant toutes les questions susmentionnées, et de transmettre tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2025.

Iraq (ratification: 2018)**Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation des actions menées contre les représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs. La commission a également pris note des réformes législatives en cours qui peuvent prévenir les actes d'intimidation à l'encontre des partenaires sociaux.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **achever les réformes législatives en cours, garantir un environnement propice à la liberté syndicale et veiller à ce que des mesures dissuasives soient prises à l'égard de ceux qui enfreignent la loi; et**
- **fournir des informations détaillées sur les recours présentés devant les tribunaux nationaux et impliquant les dirigeants et les représentants des fédérations syndicales indépendantes, et leurs résultats.**

La commission a prié le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

La commission a en outre prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, en conformité avec la convention, avant le 1^{er} septembre 2025.

Malaisie (ratification: 1961)**Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation de la persistance de lacunes en ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, les procédures de reconnaissance interminables et la nécessité de promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de la négociation collective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **supprimer les derniers obstacles juridiques et pratiques à la négociation collective et promouvoir le développement de celle-ci;**
- **garantir une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale en appliquant des sanctions dissuasives, et le droit à l'accès à la justice et à réparation pour les victimes de discrimination antisyndicale;**

- réexaminer les procédures de reconnaissance pour la négociation collective, dotées de garanties raisonnables et adéquates pour prévenir l'ingérence, en simplifiant et en accélérant les procédures administratives et judiciaires;
- permettre la mise en place d'une procédure de négociation collective pour les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État.

La commission a prié le gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT avant la prochaine session de la Conférence.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport à la commission d'experts sur tout progrès accompli concernant les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, conformément à la convention, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Népal (ratification: 1996)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation les lacunes dans la protection contre la discrimination antisyndicale et l'insuffisance des mesures visant à développer et à utiliser pleinement les mécanismes de négociation collective volontaire.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- adopter des mesures législatives efficaces afin d'interdire tous les actes de discrimination antisyndicale, y compris ceux fondés sur l'appartenance à un syndicat;
- veiller à ce que, en droit et dans la pratique, des sanctions dissuasives soient prévues en cas de discrimination antisyndicale;
- assurer une protection adéquate contre les actes d'ingérence ainsi que le fonctionnement efficace des mécanismes de négociation collective, conformément à la convention;
- veiller à ce que les parties soient libres de négocier, à tous les niveaux, des conventions collectives qui améliorent leurs conditions de travail;
- modifier la législation afin que l'arbitrage obligatoire ne puisse avoir lieu que dans les situations couvertes par la convention;
- veiller à ce que la procédure de sélection des membres des organes d'arbitrage soit transparente et garantisse leur pleine indépendance.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport à la commission d'experts sur les progrès réalisés concernant les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées conformément à la convention, avant le 1^{er} septembre 2025.

Ouzbékistan

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratification: 2019)

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (ratification: 2019)

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a salué le recours du gouvernement à l'assistance technique du BIT pour améliorer les inspections du travail. La commission a pris note avec préoccupation de la pratique actuelle consistant à imposer des moratoires sur les inspections du travail dans le pays, ainsi que des restrictions appliquées aux pouvoirs des inspecteurs du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux conventions, des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **supprimer l'interdiction temporaire des inspections et s'abstenir de réintroduire de telles interdictions à l'avenir;**
- **recruter des inspecteurs du travail et les doter des moyens matériels, financiers et opérationnels nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de l'inspection du travail;**
- **garantir que des inspections du travail sont effectuées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire, notamment en veillant à supprimer toutes les restrictions imposées aux pouvoirs des inspecteurs du travail;**
- **s'assurer que des mesures de contrôle de l'application et des sanctions efficaces et adéquates sont en place, en veillant à ce qu'il soit laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites, et à ce que des sanctions appropriées soient prévues pour toute obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.**

La commission a invité le gouvernement à continuer de faire appel à l'assistance technique du BIT à cet égard.

La commission a demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025, des informations détaillées et complètes sur les mesures prises conformément aux conventions.

Bolivie, État plurinational de

Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 (ratification: 1990)

Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (ratification: 2015)

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et du débat qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation que la législation nationale sur la santé et la sécurité au travail ne contient pas de réglementations spécifiques sur l'amiante et a rappelé qu'un environnement sûr et sain fait partie des principes et droits fondamentaux au travail.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- introduire des mesures législatives, après consultation approfondie avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, afin de garantir la pleine conformité de la législation nationale (y compris sur les politiques sur l'amiante et la construction; la prévention et le contrôle des risques, l'incapacité et l'inclusion; et sur la fourniture d'équipements de protection respiratoire et de vêtements de protection spéciaux) et de la pratique avec la convention;
- adopter, sans délai et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des mesures concrètes et spécifiques en vue de compléter le cadre existant et de garantir la pleine mise en œuvre de la convention dans l'ensemble des secteurs et des industries;
- garantir que les relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante soient conservés pendant une période prescrite, et que les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection y aient accès et aient le droit de demander la surveillance du milieu de travail, et de faire appel à l'autorité compétente au sujet des résultats de cette surveillance;
- adopter, sans délai et conformément à la convention, des mesures spécifiques visant à garantir que les travailleurs soient informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et reçoivent des conseils sur leur état de santé en relation avec leur travail impliquant une exposition à l'amiante.

La commission a prié le gouvernement de fournir des informations complètes et détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations conformément à la convention d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Panama (ratification: 1970)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation de l'absence de véritables consultations efficaces avec les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs en matière de politiques de l'emploi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- garantir que la politique de l'emploi promeut le plein emploi, productif et librement choisi, sur la base d'une politique économique et sociale qui stimule la croissance et le développement économiques, qui élève les niveaux de vie et qui résout le problème du chômage et du sous-emploi, y compris l'accès des jeunes, en particulier des jeunes femmes, au marché du travail;
- continuer de s'employer à combattre la ségrégation professionnelle verticale et horizontale persistante fondée sur le genre, le faible taux de participation des femmes au marché du travail, ainsi que leur forte concentration dans le secteur informel de

l'économie, et, à cet égard, mettre pleinement en œuvre le programme par pays de promotion du travail décent 2024-2027, en utilisant les orientations qui figurent dans la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015;

- garantir des consultations efficaces avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au sujet des politiques de l'emploi;
- élaborer, appliquer, suivre et réviser les mesures actives du marché du travail adoptées dans le cadre de la politique de l'emploi, compte tenu des groupes ciblés.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

République de Moldova (ratification: 1996)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a fait bon accueil aux mesures prises pour résoudre les ingérences dans des activités syndicales du secteur de la santé.

Tenant compte de la discussion, la commission a recommandé au gouvernement de prendre des mesures pour engager un processus de consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin de garantir le plein respect de la convention dans les dispositions pertinentes de la législation et dans la pratique nationales, notamment en veillant à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs bénéficient d'une protection adéquate contre tout acte d'ingérence au moment de leur constitution, ainsi que dans leur fonctionnement ou leur administration; et pour remédier aux situations dans lesquelles de telles ingérences se produisent.

Tenant compte de la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement, la commission a invité le gouvernement à assurer le suivi de cette demande avec le Bureau afin de donner suite à ces recommandations.

La commission a prié le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations ci-dessus, avant le 1^{er} septembre 2025.

2. Déclarations sur deux cas individuels non examinés

221. Le président a informé la commission que les délégations de l'Afghanistan et du Nicaragua n'étaient pas accréditées à la présente session de la Conférence. Les gouvernements n'ont pas répondu aux rappels envoyés par le secrétariat de la commission ni aux appels publiés dans le programme quotidien de la Conférence et sur le site Web de la commission. Comme indiqué dans la partie VII, paragraphe 35, du document D.1 sur ses méthodes de travail, la commission n'examine pas quant au fond les cas concernant les gouvernements non présents à la Conférence, mais souligne dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent.

Afghanistan (ratification:1969)**Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958**

- 222. Membres travailleurs:** Les membres travailleurs regrettent qu'aucune délégation de l'Afghanistan ne se soit présentée. Notre commission ne peut donc procéder à l'examen du cas sur le fond. Nous rappelons que la participation des gouvernements à la Conférence, et à notre commission lorsqu'ils sont inscrits sur la liste finale, est essentielle au fonctionnement du système de contrôle de l'OIT.
- 223.** Nous profiterons donc de cette occasion pour faire part de notre profonde préoccupation concernant l'application de la convention par les autorités de facto de l'Afghanistan et, avec l'aval de nos homologues employeurs, nous proposons que le Bureau aborde ces préoccupations mutuelles, qui sont également reflétées dans les observations de la commission d'experts, dans le cadre du suivi avec les autorités.
- 224.** Si ce cas avait été examiné, M. Maroof Qaderi, président du Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan, nous aurait parlé de la grave discrimination dont sont victimes les femmes et les jeunes filles en Afghanistan.
- 225.** Il nous aurait dit que les talibans ont émis 50 décrets qui imposent des restrictions aux femmes, leur interdisant l'accès aux espaces publics, aux parcs et aux soins de santé, ainsi que l'accès à l'éducation et à l'emploi. Il nous aurait dit que les femmes qui travaillent sont presque invisibles sur le lieu de travail et dans l'espace public. Que celles qui travaillent encore sont contraintes de percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes et que cette discrimination systématique viole totalement les droits des femmes et sont entièrement contraires aux dispositions de la convention.
- 226.** M. Qaderi nous aurait également dit que des milliers de travailleurs et de salariés ont été illégalement licenciés de différents ministères et institutions gouvernementales en raison de leur appartenance ethnique, de leur langue, de leur religion ou de leur nationalité. Que des dizaines de milliers de personnes ont été licenciées sans aucune considération humaine, dans un acte flagrant de discrimination et en violation de la dignité humaine.
- 227.** Il nous aurait dit que les travailleurs en Afghanistan, les femmes et les groupes minoritaires ethniques ou religieux en particulier, souffrent d'un manque de moyens de subsistance et de violations des droits économiques, avec pour conséquences une hausse alarmante du travail des enfants et du nombre de suicides, de ventes d'organes, de mariages forcés, de la famine et de la malnutrition généralisée.
- 228.** Il nous aurait dit que le droit à la liberté syndicale et les libertés civiles sont inexistantes sous le régime des Talibans et que les syndicats en Afghanistan ne peuvent pas jouer leur rôle ni poursuivre leurs activités.
- 229.** M. Qaderi nous aurait dit que les Talibans ont nommé un dirigeant par intérim du Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan, en violation des statuts de ce syndicat et des principes fondamentaux de la liberté syndicale. Il aurait demandé à notre commission de rétablir les activités légitimes de son syndicat, le Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan. Il nous aurait demandé de veiller à ce que les droits des travailleurs afghans, en particulier ceux des femmes, des minorités ethniques et religieuses, protégés par la convention, soient respectés en Afghanistan.
- 230.** Enfin, M. Qaderi nous aurait demandé de faire pression sur les Talibans pour que cessent immédiatement la répression et les violations des droits humains fondamentaux et des droits du travail en Afghanistan.

- 231.** Voilà ce que M. Maroof Qaredi nous aurait dit. Mais il n'a pas pu nous le dire. Cela aurait pu être l'occasion d'entendre un témoignage fort sur la gravité de la situation, et cette impossibilité reflète ce que des millions de femmes, de jeunes filles et de membres de groupes minoritaires ethniques et religieux doivent affronter au quotidien depuis 2021: l'exclusion et l'ostracisme.
- 232.** Nous avons déjà abordé la gravité de la situation et les graves violations qui ont cours en Afghanistan lors de la discussion de ce cas en 2023. Notre discussion avait suscité une vive réaction au sein de notre commission, puisqu'elle avait décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport. Il est clair qu'aucune amélioration n'a été constatée depuis lors et que la situation s'est même détériorée. Nous aurions pu le constater nous-mêmes à travers le témoignage de M. Qaderi, mais, au lieu de cela, c'est dans le rapport de la commission d'experts que nous le constatons, la commission exprimant sa profonde préoccupation face à la situation de violation des droits humains et des libertés fondamentales des femmes et des jeunes filles dans le pays.
- 233.** La commission d'experts se réfère à cet égard aux rapports de plusieurs organes des Nations Unies, à savoir le Conseil des droits de l'homme et le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ainsi qu'au rapport du Secrétaire général de l'ONU présenté à l'Assemblée générale.
- 234.** La commission d'experts a profondément déploré l'adoption de la loi sur la promotion de la vertu et la prévention du vice, qui impose des mesures discriminatoires fondées sur le genre, excluant de fait les femmes et les filles afghanes de la vie publique et annulant leurs droits à l'emploi et à la profession, ce qui aggrave les restrictions et les discriminations actuelles fondées sur le genre auxquelles elles sont confrontées. Ces graves violations des droits humains fondamentaux de la population auront un impact transgénérationnel immense et durable, en particulier sur les femmes et les jeunes filles, car chaque génération disposera de moins en moins de femmes ayant un niveau d'éducation leur permettant d'assumer des rôles à l'extérieur du foyer. Les niveaux effroyables de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et l'interdiction de l'éducation des femmes perpétueront la privation de pouvoir des femmes, ce qui aura de graves conséquences pour les générations futures. Aucune société ne peut prospérer sur la base d'une discrimination aussi flagrante. Il est difficile d'envisager des perspectives de développement lorsque la moitié de la population est manifestement exclue de toute vie en société.
- 235.** Il est également difficile de concevoir comment les autorités de facto de l'Afghanistan peuvent être réintégrées dans la communauté internationale en ayant fait de la discrimination à l'égard des femmes et des groupes minoritaires une marque de fabrique. Leur absence aujourd'hui montre qu'elles ne semblent pas vouloir collaborer avec la communauté internationale. Toutefois, compte tenu de la gravité de la situation, les membres travailleurs estiment que cela ne peut constituer une raison valable d'empêcher notre commission de se pencher pleinement et en profondeur sur la situation à l'avenir.
- 236.** Pour toutes ces raisons, nous appelons notre commission à réitérer avec la plus grande fermeté les conclusions qu'elle a adoptées en 2023. Nous nous associons à la commission d'experts pour rappeler que la communauté internationale n'est pas impuissante, et nous invitons l'OIT et tous ses États Membres à répondre à l'appel de M. Qaderi, et de millions d'Afghans, d'activer tous les leviers diplomatiques disponibles pour faire pression sur les Talibans afin que cessent immédiatement la répression et les violations des droits humains fondamentaux en Afghanistan.

- 237. Membres employeurs:** Les membres employeurs sont gravement préoccupés par l'application des dispositions de la convention par l'Afghanistan. Ils font écho aux observations formulées par la commission d'experts concernant la violation systématique et institutionnalisée des droits humains et des libertés fondamentales des femmes et des filles en Afghanistan.
- 238.** Cette situation est extrêmement grave. Depuis août 2021, les autorités de facto en Afghanistan ont cherché à éliminer les femmes et les filles afghanes de la vie publique et, selon l'évaluation de plusieurs organes des Nations Unies, elles y sont parvenues. Les femmes et les filles sont privées de toute possibilité d'éducation et de formation. Elles ne peuvent atteindre la sécurité économique, car elles sont fortement limitées dans leur recherche d'un emploi en dehors de leur foyer. Leur liberté de circulation est largement restreinte. Elles sont victimes de violences institutionnalisées. Les femmes et les filles n'ont pas véritablement accès à la justice et ne disposent d'aucun recours pour ces violations fondamentales. Depuis 2021, la situation des femmes et des filles dans ce pays s'est très fortement dégradée, la loi violant la liberté et la dignité, la sécurité économique et l'égalité de protection devant la loi des femmes et des filles.
- 239.** Au lieu de donner suite aux observations graves formulées par la commission d'experts, les autorités afghanes de facto n'ont pas comparu devant cet organe et n'ont fourni aucune information pour répondre à ces questions.
- 240.** Après quelques informations sur l'historique et le contexte, nous examinerons les principaux points.
- 241.** L'Afghanistan a ratifié la convention en 1969. La commission d'experts a déjà formulé à 25 reprises des observations sur ce cas, c'est-à-dire presque chaque année depuis les trente dernières années. C'est la quatrième fois que la commission analyse ce cas particulier: en 1999, en 2000, en 2023 et à nouveau cette année. La convention porte sur la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et, à ce titre, doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. Cette convention fondamentale vise à garantir la dignité humaine et l'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs en interdisant toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe.
- 242.** L'attitude de l'Afghanistan par rapport au processus de gouvernance de l'OIT est inacceptable. Depuis le 1^{er} juillet 2016, aucun rapport écrit n'a été transmis sur l'application de cette convention fondamentale. Les autorités de facto n'ont pas répondu non plus aux commentaires de la commission d'experts depuis 2019. Le 27 août 2023, les autorités de facto ont annoncé qu'elles répondraient en 2024 aux recommandations formulées par notre commission en juin 2023. Or, malgré cet engagement officiel, aucun rapport n'a été transmis au BIT. Enfin, comme mentionné plus haut, les autorités de facto ont choisi de ne pas participer à cette commission pour fournir des informations orales permettant de répondre aux profondes préoccupations de la commission concernant l'application de la convention en droit et dans la pratique.
- 243.** Tout comme la commission d'experts, nous sommes vivement préoccupés par ce manque total de coopération de la part des autorités de facto. Ce cas d'une extrême gravité est marqué d'une double note de bas de page. En l'absence d'information de la part des autorités de facto, la commission d'expert s'est basée sur les observations récurrentes de plusieurs organes de haut niveau des Nations Unies en matière de droits de l'homme pour mettre en évidence quatre points principaux.

- 244.** Le premier point porte sur les restrictions sévères à l'encontre des femmes et des filles en ce qui concerne leur accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux possibilités d'emploi, ainsi que l'absence d'accès à la justice, y compris les recours pour les victimes de violence à l'encontre des femmes. Les pays ayant ratifié la convention se sont engagés à mener une politique nationale d'égalité, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et la profession. Ces pays doivent donc abroger toute disposition législative, instruction administrative ou pratique incompatible avec une politique nationale en matière d'égalité. Par conséquent, les autorités doivent prendre des mesures positives en vue de garantir que les femmes bénéficient de la même égalité des chances et de traitement en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi.
- 245.** Or, plutôt que de progresser vers l'égalité et l'élimination de la discrimination, la situation des femmes se détériore d'année en année. Depuis août 2021, les droits fondamentaux des femmes et des filles ont été pratiquement anéantis à la suite de la promulgation de dizaines d'ordonnances, décrets et déclarations: les femmes ne peuvent plus se déplacer librement; les femmes ne sont plus autorisées à travailler, y compris dans l'administration publique, à quelques exceptions près; les filles n'ont plus accès à l'enseignement secondaire ou supérieur; le ministère aux Affaires féminines et la Commission indépendante des droits humains de l'Afghanistan ont été dissous; des tribunaux spécialisés chargés de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des parquets ont été fermés. Depuis août 2024, une nouvelle loi sur la promotion de la vertu et la prévention du vice a institutionnalisé des mesures discriminatoires afin d'exclure réellement les femmes et les filles afghanes de l'espace public, y compris du système éducatif et du marché du travail.
- 246.** Outre ces violations au titre de la loi, d'autres violations existent dans la pratique. Discrimination, harcèlement, violence à l'encontre des femmes sont monnaie courante et restent impunis. Étant donné qu'il leur est interdit de travailler et de se déplacer librement, les femmes ont perdu leur capacité à subvenir à leurs besoins. Cela porte fondamentalement atteinte à leur dignité humaine et aura des répercussions désastreuses non seulement sur plusieurs générations de filles, mais aussi sur la société afghane. En conséquence de cette loi, la société afghane est privée des contributions économiques, sociales et politiques d'environ la moitié de sa population.
- 247.** Il est temps de rétablir les droits fondamentaux des femmes et des filles afghanes. Nous insistons pour que la politique discriminatoire des autorités de facto soit immédiatement abandonnée. Toute législation et pratique discriminatoire à l'encontre des filles et des femmes dans l'emploi et la profession doit être éliminée. Il faut prévenir et combattre toutes les formes de harcèlement et de violence qui ciblent les filles et les femmes en garantissant l'accès à la justice et la mise en place de recours efficaces.
- 248.** Le deuxième point porte sur la non-conformité de la législation relative à la non-discrimination. L'article 9 de la loi sur le travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, ne couvre pas tous les motifs de discrimination interdits de manière suffisamment explicite et détaillée. Cela fait plusieurs années que la commission d'experts mentionne cette lacune législative, sans que l'Afghanistan fasse part de la moindre amélioration sur ce point. Nous prions instamment les autorités de facto de revoir leur position et d'enfin mettre leur législation en conformité avec la convention, afin d'interdire toute discrimination directe et indirecte.
- 249.** Le troisième point concerne la discrimination à l'égard des filles et des femmes en situation de handicap. Bien que l'article 15 de la loi relative aux droits et aux prestations des personnes en situation de handicap consacre l'égalité des droits des personnes en situation de handicap en matière de participation à la vie sociale, économique et éducative, le Conseil des droits de

l'homme a constaté avec une profonde préoccupation que les femmes et les filles en situation de handicap étaient souvent exposées à des formes multiples, aggravées ou croisées de discrimination ou de désavantage. La commission d'experts a de nouveau demandé que des mesures spécifiques soient prises afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap, y compris les filles et les femmes, à l'éducation et à la formation professionnelle, et de promouvoir leurs possibilités d'emploi dans les secteurs privé et public. Il est urgent que la société afghane mette un terme, en droit et dans la pratique, à cette discrimination intersectionnelle.

- 250.** Le quatrième point concerne la discrimination dans l'accès à la justice et l'absence de voies de recours efficaces en cas de violence à l'égard des femmes et des filles. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme a noté que les systèmes juridique et judiciaire ne fonctionnent plus depuis août 2021. Le ministère aux Affaires féminines a été fermé, la Commission indépendante des droits humains a été dissoute, des tribunaux spécialisés chargés de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des parquets ont été fermés. Les autorités de facto se sont dès lors employées à remettre progressivement sur pied un système judiciaire national et des tribunaux qui se fondent sur leur interprétation de la charia. Ces changements apportés au système judiciaire ne garantissent pas le respect des droits humains fondamentaux et des libertés fondamentales consacrés par le droit international coutumier et les instruments relatifs aux droits de l'homme. L'accès des femmes et des filles à la justice a été gravement compromis et elles n'ont plus accès aux voies de recours dont elles disposaient auparavant. Nous appelons donc instamment à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour garantir un accès à la justice sans discrimination, de même qu'un accès à des voies de recours efficaces.
- 251.** Les membres employeurs sont conscients de la difficulté de formuler des recommandations consensuelles à l'égard d'un pays dont les autorités de facto sont absentes de cette commission. Leur absence aujourd'hui et leur refus de fournir des informations à cette commission portent gravement atteinte à notre capacité à échanger des informations sur les violations de la convention, telles qu'elles ont été constatées par la commission d'experts. Compte tenu de la gravité de ces violations, nous appelons les autorités de facto – malgré leur absence répétée et leur non-participation à la Conférence – à fournir des informations complètes sur tout progrès accompli pour mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe, de même qu'une copie de tout nouveau texte de loi visant à mettre la législation nationale en conformité avec la convention.
- 252.** En outre, nous insistons pour que la protection des travailleurs, hommes et femmes, contre la discrimination dans l'emploi et la profession soit assurée dans la pratique. Aucune catégorie de travailleurs ni aucun secteur ne devrait être exclu de cette protection juridique et judiciaire. Nous demandons que toutes les mesures nécessaires soient prises pour définir et interdire expressément en droit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe. Les autorités de facto devraient abroger toutes les dispositions légales qui institutionnalisent la discrimination fondée sur le sexe dans tous les aspects de l'emploi et de la profession. Nous demandons que des mesures spécifiques soient prises pour faciliter l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle des femmes et des filles, y compris celles en situation de handicap, et pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi dans les secteurs privé et public.
- 253.** Enfin, nous appelons instamment à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour garantir l'accès à des mécanismes de justice non discriminatoires et à des voies de recours efficaces en cas de discrimination fondée sur le sexe. Par ailleurs, les autorités de facto doivent s'employer activement à prévenir la discrimination et, en particulier, à sensibiliser le public aux principes

fondamentaux d'égalité et de non-discrimination. La route est encore longue. Non seulement le cadre juridique existant doit être radicalement transformé, mais il doit également être appliqué de manière à protéger efficacement les filles et les femmes. Compte tenu de l'extrême gravité de ce cas, les membres employeurs insistent pour que, comme en 2023, un paragraphe spécial sur l'Afghanistan soit ajouté aux conclusions des travaux de notre commission.

Nicaragua (ratification: 2010)

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

- 254.** La représentante du Secrétaire général a informé la commission que, par une communication en date du 27 février 2025, le gouvernement du Nicaragua a notifié au Directeur général du BIT son intention de se retirer de l'Organisation. Conformément à l'article 1, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, la notification de retrait présentée par le gouvernement prendra effet le 28 février 2027, sous réserve que le Nicaragua se soit acquitté à cette date de toutes les obligations financières résultant de sa qualité de membre. Il est important de rappeler que le Nicaragua est actuellement lié et restera lié par toutes les obligations découlant des conventions qu'il a ratifiées et par les obligations qui s'y rapportent pour la période prévue par lesdites conventions, indépendamment de son statut au sein de l'Organisation.
- 255. Membres employeurs:** Nous examinons aujourd'hui le cas du Nicaragua, pays où, malheureusement, les infractions systématiques aux droits fondamentaux au travail ont atteint un degré d'extrême gravité. Nous le faisons avec le sens profond des responsabilités qui nous incombent au sein de cette commission, qui sont la défense de l'État de droit, de la liberté d'association et du tripartisme authentique qui a donné naissance à cette Organisation.
- 256.** Il existe des antécédents en ce qui concerne les observations formulées par la commission d'experts en 2024. Le Nicaragua a ratifié la convention en 2010. Bien que l'application de cette convention n'ait jamais été examinée au sein de cette commission, elle a fait l'objet d'observations de la commission d'experts en 2018 et 2024. Dans ses derniers commentaires, la commission d'experts a observé, entre autres, que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies se sont dits préoccupés par la non-reconnaissance, de la part du gouvernement du Nicaragua, des autorités indigènes élues dans le cadre d'assemblées communautaires et par la création, en leur lieu et place, d'instances parallèles pour supplanter leur représentation. La commission d'experts a donc prié le gouvernement de prendre des mesures coordonnées et systématiques en faveur des peuples indigènes, par l'intermédiaire de leurs représentants légitimes, dans le cadre des politiques et des programmes qui les concernent.
- 257.** La commission d'experts a également constaté que régnait un climat de violence sur la côte Caraïbe nord en raison de conflits liés à l'occupation de terres, et a déploré que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur cette situation. Ces conflits ont donné lieu à des homicides et des disparitions, ainsi qu'à des cas de blessures. En outre, la commission a noté avec préoccupation les informations relatives à la violence physique, psychologique et sexuelle exercée sur des femmes indigènes. La commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation et prié instamment et fermement le gouvernement de garantir un climat exempt de violence et de protéger l'intégrité physique et psychologique des peuples couverts par la convention.
- 258.** Le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur le fonctionnement des mécanismes de consultation préalable prévus par la convention et, donc, les experts ont demandé des informations sur ces procédures, à savoir sur toute mesure législative ou administrative qui

touchent directement ces peuples. Enfin, la commission d'experts a constaté l'absence de vérification du statut des terres (*saneamiento*) des territoires indigènes, ce qui a donné lieu à des invasions illégales de territoires, ainsi qu'à des conflits et des violences pour l'accès à la terre. La commission d'experts a prié le gouvernement de poursuivre ces processus et de fournir des informations détaillées à cet égard.

259. Les membres employeurs, une fois de plus, réaffirment qu'ils déplorent la violence sous toutes ses formes, en particulier lorsqu'elle touche les peuples indigènes et plus spécialement les femmes.
260. Au Nicaragua, une dualité préoccupante persiste dans l'application de la justice, certains délits restant impunis tandis que d'autres font l'objet de poursuites arbitraires et sélectives. Il s'agit là d'une situation regrettable qui ne profite à personne et qui affecte de manière significative la légalité et la sécurité juridique.
261. Le cas qui nous occupe aujourd'hui, et qui porte principalement sur le respect de la convention, s'inscrit dans un cadre beaucoup plus large et alarmant de répression institutionnelle. Au Nicaragua, non seulement les peuples indigènes ont été privés de leur voix – en raison de l'usurpation de leur représentation, de la non-reconnaissance de leurs autorités traditionnelles et du démantèlement des mécanismes de consultation préalable –, mais un climat de violence et d'impunité a été instauré. Ce climat menace la vie, l'identité et les droits collectifs des peuples originaires, en particulier sur la côte Caraïbe nord, comme l'ont documenté la commission d'experts elle-même et de multiples organismes des droits de l'homme des Nations Unies.
262. En tant que membres employeurs, nous tenons à souligner que ces pratiques ne sont pas des faits isolés, mais s'inscrivent dans un contexte où plus de 5 700 organisations ont été illégalement dissoutes, y compris toutes les organisations légitimes d'employeurs du pays, et où toute forme de représentation indépendante a été complètement démantelée. Nous souhaitons réitérer que, dans le cadre de cette politique destructrice, le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP), l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays, a été anéanti avec les autres entités civiques et institutionnelles nicaraguayennes. Sa personnalité juridique a été supprimée, ses actifs expropriés et ses membres dépossédés non seulement de leurs droits les plus fondamentaux, mais aussi de leur pays, car ils ont aussi été privés de leur nationalité et contraints à l'exil. Ces mêmes faits ont été condamnés par le Directeur général du BIT dans une lettre officielle adressée au gouvernement, à la demande expresse de l'Organisation internationale des employeurs.
263. Au Nicaragua, il n'y a aucune place pour le tripartisme légitime tel que nous l'entendons dans cette maison et tel qu'il est reflété dans les conventions fondamentales de l'OIT. Il n'y a plus d'employeurs ni de travailleurs organisés de manière libre et indépendante. Ce qu'il y a, c'est une terre institutionnellement dévastée où l'exercice des droits fondamentaux est impossible en raison de la peur et du caractère arbitraire des autorités. Ce qu'il y a, c'est un régime qui non seulement a abandonné toute volonté de dialogue, mais aussi a annoncé officiellement son retrait de l'OIT, renforçant ainsi son isolement international et son mépris pour le multilatéralisme.
264. Nous aurions souhaité que le gouvernement soit présent aujourd'hui devant cette commission pour donner des informations sur le respect de la convention, mais il ne s'est même pas inscrit à la Conférence. En février 2025, comme l'a indiqué la Représentante du Secrétaire général, le gouvernement a annoncé son retrait de l'OIT. Conformément à l'article 1 de la Constitution de l'OIT, tout Membre qui se retire de l'Organisation doit en donner préavis au Directeur général, ce que le gouvernement du Nicaragua a fait. Ce préavis prend effet deux ans après la date de sa réception par le Directeur général, sous réserve que le Membre ait à cette date rempli toutes

les obligations financières résultant de sa qualité de Membre. En outre, lorsque le Membre a ratifié une convention internationale du travail, ce retrait n'affecte pas la validité, pour la période prévue par la convention, des obligations résultant de la convention ou y relatives. Dans le cas du Nicaragua et de la convention n° 169, le délai pour pouvoir la dénoncer et, éventuellement, ne plus reconnaître les obligations qui en découlent, commence le 5 septembre 2031 et expire un an plus tard. Dans l'intervalle, il doit continuer à la respecter telle qu'elle a été ratifiée.

265. Le Nicaragua a indiqué qu'il se retirait de l'Organisation en raison des processus de dénaturation de l'Organisation, car celle-ci agissait de manière politisée en se prêtant à des manœuvres de déstabilisation et d'interventionnisme dans des domaines qui relèvent de la compétence de l'État du Nicaragua. Ce n'est pas le cas, il n'y a aucune ingérence dans des affaires internes de l'État, mais un processus établi aux fins de la supervision de l'application des conventions internationales que l'État du Nicaragua a ratifiées volontairement, et qu'il ne respecte pas, et c'est la Commission de l'application des normes qui est l'instance devant laquelle il doit répondre de ses manquements.
266. Les membres employeurs comprennent que rompre la communication avec l'OIT peut sembler une bonne stratégie à court terme pour le gouvernement, mais cela rend la situation des travailleurs et des employeurs nicaraguayens de plus en plus précaire. Face à cette réalité intenable, le Conseil d'administration, lors de sa 353^e session qui s'est tenue en mars 2025, a décidé de former une commission d'enquête en application de l'article 26 de la Constitution de l'OIT afin d'examiner les allégations contenues dans la plainte qui a été déposée. Cette décision, prise devant l'absence totale de coopération du gouvernement, et compte tenu de l'aggravation constante de la situation, représente une mesure historique ferme et absolument nécessaire.
267. Pour conclure, les membres employeurs réaffirment leur engagement envers les employeurs et les travailleurs du Nicaragua, envers ceux qui ne peuvent pas être ici aujourd'hui parce qu'ils ont été contraints au silence ou à l'exil. Nous voulons leur dire qu'ils ne sont pas seuls, et que cette maison de la liberté et du tripartisme n'a pas fermé ses portes et n'a pas renoncé à ses principes.
268. Nous demandons à cette commission d'appuyer clairement la décision prise par le Conseil d'administration et d'affirmer avec force que cette Organisation ne tolérera ni l'impunité ni le déni des droits humains fondamentaux.
269. **Membres travailleurs:** Nous sommes confrontés à une situation regrettable, car l'absence du gouvernement montre son désintérêt et, comme cela a été décrit, sa décision de se retirer de l'OIT, telle qu'elle a été exprimée devant cette commission, nous incite à mener une réflexion collective approfondie. Selon les informations officielles, cette décision, qui a été annoncée dans le cadre du Conseil d'administration de mars dernier, est considérée par le groupe des travailleurs comme un fait d'une extrême gravité sur le plan institutionnel.
270. L'OIT est un organisme fondé sur les piliers du dialogue social, de la justice sociale et du respect du droit international. C'est pourquoi la simple intention de se retirer suscite une profonde inquiétude, tant pour les travailleurs et les employeurs du Nicaragua que pour l'ensemble du peuple nicaraguayen. En outre, on ne peut ignorer que cette mesure a été annoncée alors que de graves violations des conventions internationales du travail ratifiées par le Nicaragua ont été dénoncées.

- 271.** Il est important de souligner que, conformément à la Constitution de l'OIT, le retrait d'un État Membre n'a pas d'effet immédiat. L'article 1 prévoit un délai de deux ans à compter de la notification formelle pendant lequel le pays reste Membre de l'OIT et est tenu de respecter les conventions qu'il a ratifiées, à moins qu'il ne les dénonce expressément et conformément à la procédure prévue. Cela n'a pas été le cas, notamment en ce qui concerne les conventions fondamentales, telles que la convention n° 87 ou d'autres instruments clés comme celui qui nous occupe aujourd'hui, à savoir la convention n° 169, qui reste pleinement en vigueur pour le Nicaragua. Cette dernière est un outil essentiel pour la protection des droits collectifs des peuples indigènes. Elle reconnaît leur droit à être consultés préalablement, librement et en connaissance de cause, le respect de leurs cultures et traditions et la protection de leurs territoires, de leurs ressources naturelles et de leurs modes de vie. Même si le Nicaragua a manifesté sa volonté de se retirer de l'OIT, il reste tenu de respecter les dispositions de cette convention qui n'a pas été dénoncée.
- 272.** Nous ne pouvons manquer de rappeler que, lors de la dernière Conférence, le Nicaragua a été inscrit sur la liste des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page, une mesure exceptionnelle qui répondait à la gravité de la situation. De même, le Conseil d'administration assure un suivi particulier de ce cas.
- 273.** Comme l'a déclaré la commission d'experts dans son rapport, «La commission prend note avec préoccupation de ces informations et regrette que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur le fonctionnement des mécanismes de participation des différents peuples indigènes du pays à l'élaboration des politiques et des programmes qui les concernent.» La commission d'experts prie également le gouvernement d'indiquer comment il garantit une action coordonnée et systématique, avec la participation des peuples indigènes, par l'intermédiaire de leurs institutions représentatives, dans le cadre des politiques et des programmes qui les concernent. Elle prend également note avec une profonde préoccupation de toutes les informations qui attestent de la persistance du climat de violence et d'atteintes à la vie et à l'intégrité physique des communautés indigènes de la région autonome de la côte Caraïbe nord, climat lié aux revendications territoriales et aux processus de vérification du statut des terres (*saneamiento*) de ces communautés.
- 274.** La commission d'experts rappelle qu'un climat de violence tel que décrit constitue un sérieux obstacle à l'exercice des droits des peuples indigènes consacrés par la convention et souligne que l'absence de poursuites et de condamnations à l'égard des auteurs de faits de violence crée un climat d'impunité inacceptable qui a des effets sur l'exercice des droits des peuples indigènes. Pour en savoir davantage, bien entendu, le rapport contient une analyse détaillée de la situation grave qui règne au Nicaragua. Cette analyse n'a reçu aucune réponse. Et le gouvernement est aujourd'hui absent.
- 275.** L'OIT, nous le savons, a été créée pour protéger les travailleuses et les travailleurs du monde entier et se fonde sur le principe fondamental du dialogue social tripartite. C'est donc ce mandat qui doit guider toutes nos actions. Nous nous tenons ici, la commission, le Bureau et le Conseil d'administration. Les efforts diplomatiques institutionnels et techniques visant à nouer des voies de dialogue avec le gouvernement pourraient être intensifiés, en priant instamment celui-ci de prendre le temps de la réflexion, de réexaminer les choses et de s'acquitter de ses obligations internationales.
- 276.** Nous, mouvement syndical, voulons la protection des travailleurs. Nous appelons de nos vœux un véritable dialogue tripartite, respecté et assorti de garanties, et nous souhaitons que l'ensemble du mouvement syndical nicaraguayen et tous les représentants des employeurs soient préservés. Nous sommes également convaincus que la défense des droits des

travailleurs et des peuples indigènes ne peut faire l'objet de décisions unilatérales qui isolent un pays du système international de protection. Ces principes, qui parlent de souveraineté, nous parlent également de responsabilité. Ils sont la synthèse de notre mission, à l'OIT, car nous sommes là pour garantir que les droits des peuples, des travailleuses et des travailleurs sont respectés et que le dialogue social tripartite est officiellement respecté, en particulier lorsqu'un pays traverse un moment difficile.

G. Adoption du rapport et remarques finales

- 277.** Le rapport de la commission est adopté tel qu'amendé.
- 278. Membres employeurs:** les membres employeurs approuvent le rapport de la Commission et en recommandent l'adoption.
- 279.** Nous remercions le président pour la gestion efficace du temps pendant nos travaux, ainsi que tous les délégués pour leur discipline et leur coopération, qui ont permis à la commission de mener à bien ses travaux dans les délais impartis. La commission a une fois de plus fourni la preuve de sa capacité à mener un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions pour tous les cas soumis à la discussion.
- 280.** En ce qui concerne les discussions sur les cas individuels et la séance spéciale, les membres employeurs se félicitent de constater que la plupart des gouvernements se sont engagés de manière constructive dans le processus et ont manifesté une volonté d'échanger avec le Bureau afin de s'employer à résoudre les problèmes d'application discutés au sein de la commission.
- 281.** Cependant, il est particulièrement grave et profondément regrettable qu'aucun représentant du gouvernement ou des autorités de l'Afghanistan et du Nicaragua n'ait été présent à la Conférence cette année, d'autant plus qu'ils figuraient sur la liste des cas à examiner par notre commission. Les cas de ces deux pays concernaient des préoccupations sérieuses et urgentes, ce qui rend d'autant plus inquiétante l'absence de ces gouvernements ou autorités. En conséquence, la commission n'a pas été en mesure de recueillir leur point de vue, ce qui a porté un coup très dur aux principes de dialogue et de transparence, et a affaibli la capacité de la commission à garantir une discussion juste et équilibrée des cas.
- 282.** Nous tenons à souligner que le système de contrôle est un mécanisme essentiel pour faire respecter les normes internationales du travail. Les membres de l'OIT ont clairement l'obligation de participer à ce processus, en particulier lorsque des allégations graves relatives à des conventions ratifiées sont présentées. Nous prions donc instamment tous les gouvernements d'honorer leurs engagements en tant que membres de l'OIT et de collaborer pleinement et de manière constructive avec l'OIT et ses organes de contrôle. Une participation significative est essentielle à la responsabilisation, à la confiance et à l'intégrité du système des normes internationales du travail.
- 283.** Nous appelons également la commission d'experts à prendre dûment en considération les besoins des entreprises durables dans ses évaluations de la conformité afin de garantir le caractère équilibré et l'acceptation de ses recommandations. Cet élément important, mis en avant dans la Déclaration du centenaire de l'OIT, doit être dûment pris en considération dans la promotion, l'application et le contrôle des normes de l'OIT. Nous saisissons cette occasion pour encourager les membres de la commission, la commission d'experts et le Bureau à continuer à coopérer de bonne foi et de manière constructive au renforcement de la transparence, de l'efficacité, de l'équilibre, de la pertinence et de la gouvernance tripartite du système de contrôle des normes de l'OIT.

- 284.** Permettez-nous de formuler quelques propositions à cet égard. S'agissant du choix des cas de double note de bas de page, les membres employeurs apprécieraient davantage de transparence dans la sélection des critères retenus pour chaque cas. Nous souhaiterions plus particulièrement que la commission d'experts précise davantage les raisons pour lesquelles un cas est assorti d'une double note de bas de page et qu'elle reprenne ce raisonnement dans son rapport général. Outre le gain de transparence, cela garantirait aussi le respect scrupuleux de critères objectifs et la cohérence dans leur application.
- 285.** Concernant la discussion des cas individuels, les membres employeurs ont observé que plusieurs interventions n'entraient pas dans le cadre des thèmes et des questions soulevées par le cas, et des conventions concernées. Non seulement cela conduit à des discussions inutiles et non pertinentes, ce qui entraîne une utilisation inefficace du temps limité dont nous disposons en tant que commission, mais cela complique également la négociation de conclusions appropriées. En un mot, cela empêche les gouvernements concernés de profiter de la richesse d'une discussion pertinente. Nous estimons qu'il est essentiel de centrer la discussion sur les questions en jeu dans chaque cas, en évitant les discussions sur des questions sans rapport avec le sujet.
- 286.** Concernant la crédibilité des travaux de la commission, nous estimons que nos conclusions doivent refléter de manière équitable la gravité des cas examinés. C'est un point sur lequel les membres travailleurs et employeurs doivent continuer à collaborer afin d'en préciser les contours. C'est important pour la crédibilité de notre commission et pour l'impact que nous entendons avoir grâce à cette dernière. En outre, nous rappelons la déclaration conjointe de 2015 du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs, selon laquelle la commission «devrait adopter des conclusions brèves, claires et simples. Ce que l'on attend des gouvernements en vue d'une meilleure application des conventions ratifiées devrait être clair et sans ambiguïté. Les conclusions pourraient également refléter les mesures concrètes convenues avec les gouvernements pour résoudre les questions relatives à l'application des normes. En l'absence de consensus, aucune conclusion ne sera adoptée. Les points de vue divergents peuvent être reflétés dans le compte rendu des travaux de la commission». À cet égard, il convient d'éviter tout long commentaire et toute simple répétition des observations de la commission d'experts et de se concentrer sur les actions concrètes attendues du gouvernement concerné.
- 287.** Nous tenons aussi à mettre l'accent sur l'importance du suivi des conclusions de la commission. Fruits d'un consensus tripartite sur les questions d'application, ces conclusions définissent le mandat du Bureau en matière d'assistance technique et l'objectif des missions de suivi. Dans cet esprit, les spécialistes du Bureau des activités pour les employeurs et du Bureau des activités pour les travailleurs devraient être associés aux travaux de suivi afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays concernés à contribuer au règlement des problèmes d'application d'une manière qui tienne compte de leurs besoins. Les rapports sur l'assistance technique fournie et les missions entreprises devraient être disponibles en ligne dans un délai raisonnable.
- 288.** Enfin, on ne soulignera jamais assez le rôle clé que joue le Bureau en aidant les pays à mieux s'acquitter de leurs obligations normatives. Nous sommes convaincus qu'il continuera à le faire de manière équilibrée et réaliste, en consultation avec l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale (CSI) en tant que secrétariats des employeurs et des travailleurs.

289. Nous sommes convaincus que ces propositions pourraient encore améliorer la pertinence et l'acceptation du contrôle régulier des normes de l'OIT. Nous attendons avec intérêt de discuter de ces propositions plus en détail lors des prochaines consultations informelles sur les méthodes de travail de la commission.
290. En conclusion, les membres employeurs notent avec satisfaction la façon globalement constructive dont s'est déroulée cette année la session. Les discussions se sont déroulées dans le respect des délais impartis dans la plupart des cas, un consensus a été atteint dans la mesure du possible et les désaccords, lorsqu'ils existaient, ont été gérés avec respect.
291. Je voudrais terminer mon intervention en exprimant nos remerciements et notre reconnaissance au Département des normes internationales du travail, qui a organisé cette session. Je remercie tout particulièrement notre président, M. Tabai, pour la diplomatie et l'impartialité dont il a fait preuve dans sa conduite des travaux de la commission et pour son excellente gestion du temps. Nous apprécions votre compréhension, vos efforts et votre bienveillance, qui nous ont permis d'accomplir nos travaux efficacement et sans heurts. Permettez-moi de remercier le groupe des employeurs, en particulier Sonya Jahani, Annick Hellebuyck, Guido Ricci, Fernando Yllanez, Jackie Vandermeulen, Juan Mailhos, Juliana Manrique, Michael Congiu, Laura Gimenez, Paul Mackay, Paul Noll et Tala Khoury, pour leur soutien et leur aide dans la préparation et la présentation des vues des employeurs sur les cas individuels et l'Étude d'ensemble. Je tiens également à remercier l'ensemble du groupe des employeurs pour sa forte participation, ses contributions réfléchies et son engagement continu en faveur du dialogue social, tout au long des deux semaines de travail au sein de la commission. Je tiens à remercier Rita Yip, Tess Mitchell et Emilie Villet, de l'OIE, ainsi que Maria Angeles Palmi Reig, Nuno Biscaya et Andres Yuren, d'ACT/EMP, pour leur précieux soutien. Enfin, je remercie mon ami Tjalling Postma et son équipe, ainsi que les représentants des gouvernements qui se sont beaucoup investis dans les travaux de la commission en contribuant de manière constructive et productive à nos discussions.
292. **Membres travailleurs:** l'adoption du rapport général marque la fin des travaux de notre commission et est pour nous l'occasion de réfléchir au rôle que notre commission joue au sein de l'OIT. Ce rôle est central. Notre commission contribue à l'objectif fondateur de la promotion de la paix et de la justice sociale que l'OIT s'est fixée lors de sa création: protéger les travailleurs, garantir la dignité humaine et mettre en place des garanties qui empêchent l'exploitation et le nivellement par le bas. À cet égard, il garantit des conditions équitables pour les entreprises et les gouvernements. Pour ce faire, il convient de veiller à la bonne application des normes internationales du travail par les États Membres.
293. C'est par la promotion, la ratification, le développement et la supervision efficace que nous réalisons ces objectifs fondateurs. Pour s'acquitter de ce mandat lors de la présente session, nous avons pu examiner la plupart des cas inscrits sur notre liste et adopter des conclusions consensuelles. Le seul fait de pouvoir atteindre un consensus doit être apprécié à sa juste valeur. La recherche d'un tel consensus doit avoir pour unique objectif de relever les défis auxquels chaque État Membre est confronté et ce, de la manière la plus pertinente et la plus efficace possible. Les souffrances et les privations causées par les violations des normes internationales du travail – et les réponses qu'elles exigent – ne devraient jamais relever de considérations politiques ou stratégiques qui nous détourneraient de l'objectif constitutionnel qui doit guider les travaux de notre commission.
294. Si nous avons pu adopter des conclusions dans la plupart des cas, nous regrettons de n'avoir pas été en mesure d'examiner quant au fond les cas concernant le Nicaragua et l'Afghanistan, en raison de l'absence des autorités compétentes au sein de notre commission. Nous

demandons au Bureau d'assurer le suivi auprès de ces autorités et d'informer la commission d'experts des graves préoccupations exprimées dans ces cas. L'absence d'un gouvernement ne peut et ne doit pas le dispenser de ses obligations ni justifier que les travailleurs soient privés de leurs droits fondamentaux.

- 295.** Comme les années précédentes, certaines délégations n'étaient pas composées conformément aux principes tripartites qui régissent l'OIT. Dans certains cas, les gouvernements souhaitent choisir leurs propres organisations de travailleurs pour participer à la Conférence et non les organisations qui sont véritablement les plus représentatives. Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait que ce problème se pose de plus en plus, ce qui compromet la pleine participation des représentants légitimes des travailleurs aux travaux de notre commission.
- 296.** La participation de tous les groupes à l'examen des cas est essentielle pour enrichir nos discussions. Nous appelons donc tous les groupes à continuer de participer activement à l'examen de tous les cas. Je tiens à les remercier pour leur engagement sans faille tout au long de cette session de la commission.
- 297.** Comme les années précédentes, beaucoup de conclusions adoptées cette année invitent les États Membres à demander une assistance technique. Il est clair que le Bureau devrait pouvoir faire preuve, en consultation avec les mandants tripartites, de la plus grande souplesse possible lorsqu'il examine la forme la plus appropriée que cette assistance technique devrait prendre pour aborder et résoudre au mieux les problèmes soulevés. La mise en œuvre effective de nos recommandations dépend fortement du suivi mis en place. À propos de suivi, rappelons que notre objectif ultime est de voir que nos conclusions et recommandations ont un effet positif sur la vie des travailleurs et des employeurs dont les droits en vertu des conventions concernées sont violés. Les partenaires sociaux ont fait preuve de créativité pour parvenir à ces conclusions, en particulier celles liées aux missions. En cette période particulièrement difficile, la créativité est effectivement de mise. Nous espérons que le Bureau, en assurant le suivi, saisira cette occasion – en collaboration avec les secrétariats des employeurs et des travailleurs, et leurs bureaux respectifs – pour conduire des missions efficaces qui auront un effet positif.
- 298.** S'agissant d'impact, les membres travailleurs sont d'avis que la promotion, la ratification et la mise en œuvre effective – en droit et dans la pratique – des conventions de l'OIT se trouvent au cœur du mandat normatif de l'OIT et représentent le début d'un cycle de changements et d'effets positifs. En consultation avec leurs partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, les gouvernements devraient prendre des mesures en amont pour parvenir à ce changement et avoir un impact sur la situation sociale et du travail dans leurs pays.
- 299.** Nous devons parler des discussions qui ont eu lieu pendant l'examen des cas du Bélarus et du Panama. Nous avons déjà parlé du Bélarus pendant la discussion. Concernant le Panama, son représentant a fait des remarques stigmatisantes et maladroites sur des syndicats indépendants. Des allégations encore plus graves et injustifiées d'actes criminels ont été portées à l'encontre du Syndicat unique des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs apparentés (SUNTRACS) durant la séance plénière. Il s'agit là d'actes d'intimidation inacceptables. Nous devons continuer de nous assurer qu'au sein de notre commission, en séance plénière ou dans nos pays, il existe un environnement où les travailleurs peuvent agir et s'exprimer sans se sentir en danger.
- 300.** La cohérence et l'interdépendance des activités du système de contrôle apparaissent clairement dans le cadre des travaux que nous menons au sein de notre commission. En particulier, le rapport et le suivi de la commission d'experts sont essentiels pour nous. Nous

avons eu des échanges productifs avec des membres de la commission d'experts au début de notre session et nous les soutenons pleinement dans l'exécution indépendante et professionnelle de leur mandat.

- 301.** Nous avons dû revenir sur la question du droit de grève au début de nos travaux et nous espérons que l'on pourra clore cette question au sein de notre commission une fois pour toutes, compte tenu des méthodes de travail que nous avons adoptées depuis de nombreuses années. Il appartient au Conseil d'administration, qui a renvoyé la question à la CIJ, de tenir compte de l'avis consultatif et de convenir ensuite de la meilleure voie à suivre, conformément à la Constitution et au mandat de l'OIT.
- 302.** Il est aussi clairement ressorti de l'ensemble des discussions qui ont eu lieu au sein de notre commission que nous avons déjà trouvé un terrain d'entente avec nos homologues employeurs dans certains domaines, dont nous nous emparerons également dans le cadre du dialogue continu que nous menons pour améliorer le fonctionnement de notre commission.
- 303.** Au nom des membres travailleurs, j'adresse ici mes plus sincères remerciements au président de notre commission, qui a dirigé les travaux avec un grand sérieux; au rapporteur, pour son travail assidu; et à l'ensemble du secrétariat pour son immense contribution. Je voudrais en particulier citer la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha, et ses adjoints, M. Horacio Guido et M^{me} Karen Curtis, qui achèvera bientôt sa longue et remarquable carrière au BIT. Nous la remercions pour sa contribution décisive aux activités des organes de contrôle de l'OIT, en particulier aux travaux de notre commission, et lui souhaitons bonne continuation pour la suite. Nous remercions également Rosinda et Carlos, les piliers de cette commission; les interprètes et l'équipe technique; ainsi que mon homologue employeur, M. Kaizer Moyane dont la vigilance et la patience m'ont inspiré le respect malgré nos divergences d'opinions. Je remercie bien sûr mon groupe pour sa participation active et sa solidarité. Je voudrais tout particulièrement remercier ceux qui ont accepté d'être mes porte-parole et citer Marta, Nina, Mikyung, Losi, Alejandra, Ann, Clare, Jocelyne, Stephen et Souleymane. Merci également à nos collègues de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et de la CSI pour leur contribution et leurs conseils solides et professionnels, ainsi qu'à nos collègues d'ACTRAV pour leur soutien.
- 304. Membre gouvernemental de la Pologne, s'exprimant au nom de l'UE et de ses États membres:** l'Albanie, la Géorgie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la République de Moldova et l'Ukraine, pays candidats; l'Islande et la Norvège, pays de l'AELE également membres de l'EEE, et la Suisse souscrivent à cette déclaration.
- 305.** Nous souhaitons tout d'abord remercier chaleureusement le président de la commission pour l'efficacité avec laquelle il a conduit les discussions et sa très bonne gestion du temps. Nous remercions également chaleureusement les vice-présidents et le rapporteur pour leur esprit constructif, leurs contributions et leur efficacité. Nous remercions également la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha, ainsi que son équipe, pour leur appui dévoué et leurs conseils au fil des séances. Nous souhaiterions également profiter de l'occasion qui nous est donnée pour remercier sincèrement M^{me} Karen Curtis, Directrice adjointe du Département des normes internationales du travail, pour son rôle déterminant dans l'appui fourni pendant de nombreuses années. C'était sa dernière commission à ce poste. Nous souhaiterions lui présenter tous nos meilleurs vœux pour la suite.
- 306.** Nous nous félicitons des discussions qui ont eu lieu, ainsi que de l'approche positive des mandants et de l'engagement dont ils ont fait preuve. Nous regrettons toutefois vivement que deux cas n'aient pas pu être examinés, parce que les gouvernements en question ont décidé de ne pas prendre part à la commission. Nous souhaiterions insister sur le fait que la participation des représentants gouvernementaux à l'examen du cas d'un pays est

indispensable au bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT. Il s'agit non seulement d'une obligation de chaque État Membre, mais encore d'une possibilité offerte en matière d'orientations et d'assistance concernant les travaux futurs sur la voie du respect des conventions ratifiées. Nous regrettons tout autant que, pour la deuxième année consécutive, toutes les conclusions n'aient pas pu être adoptées par consensus, ce qui va à l'encontre de la pratique établie de longue date de notre commission. Néanmoins, nous sommes satisfaits d'être parvenus à des conclusions concrètes qui fourniront des orientations sur la voie à suivre pour mettre efficacement en œuvre les normes internationales du travail, en droit et dans la pratique.

- 307.** Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et du contrôle efficace, indépendant et faisant autorité de leur application. Nous pensons que les droits humains, y compris les normes internationales du travail, sont essentiels pour les relations entre les peuples et les nations.
- 308.** La commission est une pièce maîtresse du système de contrôle de l'OIT et incarne les valeurs fondamentales de l'Organisation, se fondant sur le dialogue social et le tripartisme. Elle permet à tous les mandants d'examiner l'application des conventions de l'OIT d'une manière constructive, respectueuse et tripartite.
- 309.** Nous apprécions grandement l'analyse et l'expertise de la commission d'experts qui offrent une base solide aux travaux de la commission. Nous apprécions et avons confiance dans les orientations de la commission d'experts qui contribuent à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Nous rappelons notre profond attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts.
- 310.** Nous sommes satisfaits que la commission d'experts continue d'approfondir sa coopération avec les organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme en vue d'améliorer la réalisation effective des droits humains, dont les droits au travail. Nous nous félicitons vivement de l'adhésion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme à la Coalition mondiale pour la justice sociale. Nous constatons avec regret que, en l'état actuel des choses, nous ne sommes pas en bonne voie pour atteindre les ODD d'ici à 2030, et en particulier l'ODD 8. À cet égard, nous comptons que le deuxième Sommet mondial sur le développement social donnera un nouvel élan vers l'inclusion et la justice sociales, le dialogue social pour faire avancer la protection sociale universelle, les emplois décents et les compétences vertes et numériques.
- 311.** Nous attachons une grande importance à l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Ce document nous offre un aperçu complet du lien essentiel entre un milieu de travail sûr et salubre et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, permettant une réduction des coûts globaux des prestations. Il est urgent de renforcer la culture de la prévention au travail, de promouvoir la durabilité des entreprises et de garantir une protection sociale complète et accessible. Nous saluons les recommandations relatives à l'amélioration qui figurent dans le rapport de l'Étude d'ensemble.
- 312.** Nous nous réjouissons du fait que les conclusions de la commission soient davantage orientées vers l'action. Elles fournissent des orientations aux mandants et favorisent l'engagement des États Membres de l'OIT. Nous encourageons les États Membres concernés à se conformer autant que possible aux conclusions, le cas échéant, en sollicitant l'assistance technique du BIT, qui peut aussi prendre la forme de missions.

- 313.** Nous continuerons à soutenir pleinement et à renforcer le système de contrôle de l'OIT. Nous restons convaincus qu'il s'agit de l'un des exemples les plus complets et précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles. Nous nous réjouissons à l'idée d'un dialogue constructif avec le Bureau et les mandants tripartites pour assurer le suivi des conclusions de la commission.
- 314. Président:** alors que nous achevons les travaux de notre commission, permettez-moi de vous adresser quelques mots empreints de reconnaissance. Présider cette commission a été pour moi un immense honneur et un privilège que je mesure pleinement. Travailler à vos côtés m'a enrichi, tant sur le plan professionnel que personnel. J'ai beaucoup appris grâce à la qualité de vos interventions, à la richesse de vos expériences et à l'engagement sincère que vous avez manifesté en faveur des idéaux portés par notre Organisation. J'ai particulièrement apprécié l'esprit de dialogue constructif et de respect mutuel qui a présidé à l'ensemble de nos débats. Vos contributions, toujours réfléchies et empreintes de courtoisie, ont donné une réelle valeur à nos échanges. J'espère avoir su, à mon niveau, animer nos travaux dans un climat de sérénité, d'écoute mutuelle et de dialogue ouvert.
- 315.** Je tiens à exprimer ma profonde gratitude aux délégations gouvernementales pour leur engagement au cours des discussions des cas individuels. J'ose espérer que les discussions engagées en notre sein contribueront à faire avancer, dans un esprit de progrès, les situations évoquées, au bénéfice de vos sociétés.
- 316.** Je remercie chaleureusement les deux vice-présidents pour leur accompagnement constant et leurs conseils avisés. Leur expérience et leur sens de l'écoute ont été des atouts précieux dans la conduite de nos travaux. Mes remerciements s'adressent également aux porte-parole des groupes des travailleurs et des employeurs pour leur implication active et leur esprit de responsabilité, ainsi qu'à toutes les délégations – gouvernements, travailleurs et employeurs – dont la présence, les interventions et la coopération ont grandement contribué à la réussite de cette session.
- 317.** Un remerciement tout particulier revient à l'équipe du Département des normes, dont le professionnalisme, la rigueur et le dévouement ont permis à notre commission de fonctionner dans les meilleures conditions. Je n'oublie pas non plus les interprètes et l'équipe technique, dont le soutien discret mais essentiel a grandement facilité notre communication et la fluidité de nos travaux. Qu'ils trouvent ici l'expression de ma reconnaissance.
- 318.** Assumer la responsabilité qui m'a été confiée n'a pas été une tâche aisée, mais elle a été, sans nul doute, l'une des expériences les plus enrichissantes de mon parcours. Je conclus ce mandat animé par un profond respect pour chacune et chacun d'entre vous, et une grande fierté du travail accompli collectivement. Je vous remercie de tout cœur et vous adresse mes vœux les plus sincères de succès pour la suite de vos engagements.

Genève, le 13 juin 2025

(Signé) M. Belgacem Tabai
Président

M. Marcelo Tapia
Rapporteur

Annexe I

Conférence internationale du Travail

113^e session, Genève, 2024

► CAN/D.1

Commission de l'application des normes

Date: 2 mai 2025

► Travaux de la commission

I. Travaux de la commission

1. Le présent document contient des informations sur la manière dont la Commission de l'application des normes (la commission) effectue ses travaux. Il est soumis pour adoption à la commission lorsqu'elle commence ses travaux à chaque session de la Conférence ¹. Il reflète les résultats des discussions et des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu, depuis 2002, concernant les méthodes de travail de la commission, y compris sur les questions suivantes: l'élaboration de la liste des cas individuels devant être discutés par la commission, la préparation et l'adoption des conclusions relatives aux cas individuels, la gestion du temps et des temps de parole et le respect des règles parlementaires de la bienséance.
2. Ce document tient compte des résultats des dernières consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission qui ont eu lieu le 14 avril 2025. Ces consultations ont permis de confirmer les pratiques établies précédemment ainsi que certains des ajustements mis en place pour répondre aux circonstances exceptionnelles de la pandémie de COVID-19 et qui ont été considérés comme contribuant au bon déroulement des travaux de la commission.

II. Mandat et composition de la commission, procédure de vote et rapport à la Conférence

3. Conformément à son mandat défini par l'article 10, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, la commission est chargée d'examiner:
 - a) le respect par les Membres de leurs obligations de communiquer des informations et des rapports en vertu des articles 19, 22, 23 et 35 de la Constitution;

¹ Depuis 2010, ce document est annexé au rapport général de la commission.

- b) les cas individuels relatifs aux mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties;
 - c) la législation et la pratique des Membres relatives à des conventions auxquelles ils ne sont pas parties et à des recommandations choisies par le Conseil d'administration (étude d'ensemble).
4. Conformément à l'article 10, paragraphe 2, du Règlement, la commission examine en outre des rapports transmis par le Conseil d'administration à la Conférence en vue de leur examen par la commission.
 5. Conformément à l'article 10, paragraphe 3, du Règlement, aucune résolution ne peut être soumise à la Commission de l'application des normes au titre de l'article 41.
 6. Conformément à l'article 10, paragraphe 4, du Règlement, la commission présente un rapport à la Conférence. Depuis 2007, en réponse aux souhaits exprimés par les mandants de l'OIT, le rapport de la commission est publié à la fois dans le *Compte rendu des travaux de la Conférence* et dans une publication séparée, afin d'améliorer la visibilité des travaux de la commission.
 7. Les questions relatives à la composition de la commission, au droit de participer à ses travaux et à la procédure de vote sont régies par le règlement des commissions de la Conférence figurant à la Partie 4 du Règlement de la Conférence.
 8. Chaque année, la commission procède à l'élection de son bureau: présidence, vice-présidence et rapporteur(e).

III. Documents de travail

A. Rapport de la commission d'experts

9. Le document de travail de base de la commission est le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (rapport III (parties A et B)), qui est imprimé en deux volumes.
10. Le rapport III (partie A) comporte le rapport général de la commission d'experts (première partie) ainsi que les observations de la commission concernant l'envoi des rapports, l'application des conventions ratifiées et l'obligation de soumettre les conventions et recommandations aux autorités compétentes des États Membres (deuxième partie). Au début du rapport figure un index des commentaires par convention et par pays. Outre les observations contenues dans son rapport, la commission d'experts a formulé, comme les années précédentes, des demandes directes qui sont adressées en son nom, par le Bureau, aux gouvernements concernés ².
11. Le rapport III (partie B) contient l'étude d'ensemble établie par la commission d'experts sur un groupe de conventions et recommandations décidé par le Conseil d'administration.

² Voir le [paragraphe 83](#) du rapport général de la commission d'experts, Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (partie A), Conférence internationale du Travail, 113^e session, 2025. Une liste des demandes directes figure à l'annexe VII du rapport.

B. Résumés des rapports

12. À sa 267^e session (novembre 1996), le Conseil d'administration a approuvé de nouvelles mesures de rationalisation et de simplification des dispositions concernant la présentation par le Directeur général à la Conférence de résumés des rapports fournis par les gouvernements au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution³. Les personnes désirant consulter les rapports ou en obtenir des copies peuvent s'adresser au secrétariat de la commission.

C. Autres informations

13. Au cours des travaux de la commission, le secrétariat établit des documents (désignés par l'appellation «documents D») qui sont mis à disposition⁴ sur la [page Web](#) de la commission et concernent:
- a) les informations sur les rapports et informations parvenus au Bureau international du Travail depuis la dernière réunion de la commission d'experts. Sur la base de ces informations, est établie la liste des gouvernements invités à fournir des informations à la Commission de la Conférence suite à des manquements graves à leurs obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes⁵;
 - b) les informations écrites fournies par les gouvernements à la Commission de la Conférence en réponse aux observations de la commission d'experts lorsque ces gouvernements figurent sur la liste préliminaire des cas ou sur la liste des cas individuels adoptée par la Commission de la Conférence⁶;
 - c) les informations écrites fournies par les gouvernements qui ont été invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées⁷;
 - d) les informations écrites fournies par les délégués pour la discussion générale⁸.

IV. Discussion générale

14. Conformément à sa pratique habituelle, la commission commencera ses travaux par un examen de ses méthodes de travail sur la base du présent document. Elle engagera ensuite une discussion sur les questions générales se rapportant à l'application des conventions et des recommandations et sur la manière dont les États Membres s'acquittent de leurs obligations normatives en vertu de la Constitution de l'OIT, essentiellement fondée sur le rapport général de la commission d'experts.
15. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2024, il a été décidé de maintenir la pratique visant à permettre aux délégués de présenter également des informations écrites. Les informations reçues avant la séance concernée seront publiées au plus vite, dans la mesure du possible traduites dans les trois langues, et intégrées dans le rapport final de la commission⁹. Il a également été décidé que, pour orienter les orateurs, les limites de temps

³ Voir le rapport de la commission d'experts, rapport III (partie A), annexes I, II, IV, V et VI; et rapport III (partie B), annexe II.

⁴ Les documents D seront uniquement disponibles en ligne sur la page Web de la commission.

⁵ Voir ci-dessous la partie V.

⁶ Voir ci-dessous la partie VI (soumission d'informations).

⁷ Voir ci-dessous la partie V.

⁸ Voir ci-dessous la partie IV.

⁹ Le rapport de la commission fera la distinction entre les informations écrites et les informations partagées oralement.

de parole pourraient être suggérées et qu'elles se baseraient sur celles fixées pour la discussion de l'étude d'ensemble.

16. La commission poursuivra ses travaux par une discussion de l'Étude d'ensemble intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Cette étude porte sur la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (Partie VI), la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], la recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 ¹⁰.
17. Les consultations tripartites informelles d'avril 2025 ont confirmé le temps alloué à la discussion de l'Étude d'ensemble, qui ne devrait pas dépasser quatre heures ainsi que les temps de parole pour les observations initiales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs ainsi que pour les groupes gouvernementaux, qui avaient été augmentés en 2024 ¹¹.

V. Cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes

18. Les gouvernements sont invités à fournir des informations sur les cas de manquements graves aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes pendant des périodes déterminées. Ces cas sont traités au cours d'une séance de la commission spécialement prévue à cet effet. Les gouvernements qui soumettent les informations ou les rapports demandés avant cette séance ne seront pas appelés à se présenter devant la commission. Les discussions de la commission, y compris les explications fournies par les gouvernements concernés sur les difficultés rencontrées, et les conclusions de la commission adoptées pour chacun des critères énoncés ci-dessous, sont reflétées dans le rapport de la commission.
19. Les gouvernements concernés qui le souhaitent peuvent communiquer des informations écrites sur ces manquements une semaine avant la date de la séance spéciale, soit **le mardi 27 mai 2025**. Ces informations seront publiées dans les trois langues avant la séance ¹².
20. Lors de la séance, les gouvernements concernés pourront, s'ils le souhaitent, présenter des informations concernant des faits nouveaux, et les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs présenteront leurs remarques à ce sujet.

¹⁰ Il convient de rappeler que le sujet des études d'ensemble a été aligné sur les objectifs stratégiques qui sont examinés dans le cadre des discussions récurrentes en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022.

¹¹ Voir-ci-dessous la partie IX.

¹² Les consultations tripartites informelles de mars 2024 ont confirmé le maintien de cette pratique.

- 21.** Il y a lieu de rappeler que la commission détermine les cas de manquements graves en fonction des critères suivants ¹³:
- aucun rapport sur les conventions ratifiées n'a été fourni au cours des deux dernières années ou plus;
 - les premiers rapports sur des conventions ratifiées n'ont pas été fournis depuis au moins deux ans;
 - aucun rapport demandé au titre de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7, de la Constitution sur des conventions non ratifiées ou des recommandations n'a été fourni au cours des cinq dernières années;
 - il n'a été fourni aucune information indiquant que des mesures ont été prises en vue de la soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution ¹⁴;
 - il n'a pas été reçu d'informations concernant la totalité ou la majorité des observations ou des demandes directes formulées par la commission d'experts, au sujet desquelles une réponse avait été demandée pour la période considérée;
 - le gouvernement n'a pas, au cours des trois dernières années, indiqué les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution, ont été communiquées copies des rapports et informations adressés au Bureau.
- 22.** À ses 88^e et 89^e sessions (2017 et 2018), la commission d'experts a décidé d'instituer une nouvelle pratique consistant à lancer des «appels urgents» sur des cas correspondant à certains critères de manquements graves aux obligations d'envoyer des rapports ¹⁵. Il s'agit également d'attirer l'attention de la Commission de la Conférence sur ces cas afin que les gouvernements puissent être invités à se présenter devant celle-ci. Ainsi, à sa session de novembre-décembre 2024, la commission d'experts a adressé des appels urgents à 17 pays qui n'avaient pas envoyé les rapports demandés depuis trois ans ou plus ¹⁶. Les pays auxquels des appels urgents ont été adressés seront invités à fournir des informations à la commission lors de l'examen des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport.

VI. Cas individuels

- 23.** La commission examine un certain nombre de cas relatifs à l'application des conventions ratifiées. Ces cas dits «cas individuels» sont sélectionnés sur la base des observations publiées dans le rapport de la commission d'experts.

¹³ Ces critères ont été examinés pour la dernière fois par la commission en 1980 (voir *Compte rendu provisoire*, n° 37, Conférence internationale du Travail, 66^e session (1980), paragr. 30).

¹⁴ La période considérée commence à la 100^e session (2011) et s'achève à la 111^e session (2023), sachant que la Conférence n'a pas adopté de convention ni de recommandation à ses 97^e (2008), 98^e (2009), 102^e (2013), 107^e (2018), 109^e (2021) et 110^e (2022) sessions.

¹⁵ Voir les paragraphes 9 et 10 du rapport général de la commission d'experts, rapport III (partie A), Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018.

¹⁶ Voir les commentaires «généraux», section I de la partie II du rapport général de la commission d'experts, rapport III (partie A).

Liste préliminaire

24. Depuis 2006, une liste préliminaire des cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées qui pourraient être examinés par la commission est préalablement envoyée aux gouvernements. Depuis 2015, cette liste est mise à disposition trente jours avant l'ouverture de la session de la Conférence internationale du Travail. La liste préliminaire répond au souhait des gouvernements d'être informés le plus tôt possible afin d'être en mesure de mieux se préparer à une éventuelle intervention devant la commission. Cette liste ne doit en aucun cas être considérée comme définitive, dans la mesure où l'adoption de la liste finale est une prérogative exclusive de la Commission de la Conférence. Lors des consultations tripartites informelles de mars 2019, il a été décidé de donner l'opportunité aux gouvernements apparaissant sur la liste préliminaire des cas de fournir, s'ils le souhaitent, des informations écrites à la commission. Ces informations fournies, sur une base purement volontaire, ne devraient concerner que des développements récents non examinés par la commission d'experts. Elles doivent être transmises dans au moins l'une des trois langues de travail du Bureau au plus tard **deux semaines avant le début de l'ouverture de la session de la Conférence**¹⁷ et, dans la mesure du possible, ne pas dépasser 2 000 mots. Un [modèle](#) spécialement conçu aux fins de la présentation de ces informations est disponible sur la page Web de la commission.

Établissement de la liste des cas

25. La liste des cas individuels est soumise à la commission pour adoption, après que les groupes des employeurs et des travailleurs se sont réunis pour la discuter et l'adopter. Dans le cadre des consultations tripartites informelles d'avril 2025, il a été décidé que cette année également la liste finale pourrait être adoptée lors de la première séance de la session de la commission, qui se tiendra le lundi 2 juin 2025, après-midi.
26. Les critères de sélection des cas, tels que révisés en 2015, devraient tenir compte, de manière équilibrée, des éléments suivants:

- la nature des commentaires de la commission d'experts, en particulier l'existence d'une note de bas de page;
- la qualité et la portée des réponses fournies par le gouvernement ou l'absence de réponse de la part de celui-ci;
- la gravité et la persistance des manquements dans l'application de la convention;
- l'urgence de la situation considérée;
- les commentaires reçus des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- la nature particulière de la situation (si elle soulève une question non discutée à ce jour ou si le cas présente un point de vue intéressant permettant de résoudre des problèmes d'application);
- les débats et les conclusions de la Commission de la Conférence lors des précédentes sessions, et en particulier l'existence d'un paragraphe spécial;
- la probabilité que des discussions sur le cas auront un impact tangible;
- l'équilibre entre les conventions fondamentales, les conventions relatives à la gouvernance et les conventions techniques;
- l'équilibre géographique; et
- l'équilibre entre pays développés et pays en développement.

¹⁷ Soit avant le lundi 19 mai 2025.

27. De plus, il est possible d'examiner un cas de progrès, comme cela s'est fait en 2006, 2007, 2008 et 2013 ¹⁸.
28. Depuis 2007, il est habituel, suite à l'adoption de la liste des cas individuels, que les vice-présidents employeur et travailleur tiennent une réunion d'information informelle à l'intention des gouvernements pour expliquer les critères de sélection des cas individuels.

Inscription automatique

29. Depuis 2010, les cas inclus dans la liste finale sont automatiquement inscrits par le Bureau sur la base d'un système de rotation fondé sur l'ordre alphabétique français des noms des pays concernés. La formule «A+5» a été choisie afin d'assurer une véritable rotation des pays figurant sur la liste. Cette année, l'inscription commencera avec les pays dont le nom commence par la lettre «S». Les cas seront divisés en deux groupes: le premier groupe de cas inscrits suivant l'ordre alphabétique susmentionné sera composé des cas dans lesquels la commission d'experts a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées à la Conférence, communément appelés «cas faisant l'objet d'une double note de bas de page» ¹⁹; ensuite, le Bureau inscrira le deuxième groupe, qui sera constitué des autres cas figurant sur la liste finale, conformément à l'ordre alphabétique susmentionné. Le Bureau pourra ajuster cette pratique de planification en tenant compte de la complexité des cas de manière à assurer une certaine prévisibilité pour les gouvernements et les partenaires sociaux des pays concernés ²⁰.
30. Des informations sur le programme de travail de la commission et la date à laquelle les cas pourront être discutés sont diffusées:
- a) dans le *Bulletin quotidien* et sur la [page Web](#) de la commission;
 - b) dans un document D contenant la liste des cas individuels et le programme de travail pour leur examen, qui sera mis à la disposition de la commission dès que possible après l'adoption de la liste des cas ²¹.

Soumission d'informations

31. Avant d'être entendus par la commission, les gouvernements peuvent soumettre des informations écrites dont un résumé est établi par le Bureau et communiqué à la commission ²². Ces informations écrites doivent être fournies au Bureau au moins deux jours avant la discussion du cas. Elles ont pour objet de compléter l'intervention orale faite par le représentant gouvernemental du pays concerné. Elles ne devront pas reproduire les informations contenues dans les déclarations orales ni aucune autre information déjà fournie par le gouvernement. Ces informations écrites ne doivent pas dépasser cinq pages.

¹⁸ Voir les [paragraphe 95 à 101](#) du rapport général de la commission d'experts. Les critères définis par la commission d'experts pour identifier les cas de progrès sont également reproduits à l'annexe II du présent document.

¹⁹ Voir le [paragraphe 93](#) du rapport général de la commission d'experts.

²⁰ Les participants aux consultations tripartites d'avril 2025 ont noté que les ajustements apportés à la planification de l'examen des cas avaient été utiles et permis une bonne gestion du temps, soulignant l'importance que la discussion d'un cas individuel se termine le jour où elle commence.

²¹ Depuis 2010, ce document D est annexé au rapport général de la commission.

²² Voir ci-dessus la partie III C.

Adoption des conclusions

32. Les conclusions relatives aux cas individuels sont proposées par les vice-présidents et soumis par le/la président(e) de la commission pour adoption. Les conclusions doivent prendre en considération les points soulevés pendant la discussion et les informations écrites fournies par le gouvernement. Les conclusions devraient être brèves et claires et préciser l'action attendue des gouvernements. Elles peuvent également inclure une référence à l'assistance technique devant être fournie par le Bureau. Elles devraient être l'expression de recommandations consensuelles. Les divergences d'opinions peuvent être reflétées dans le compte rendu des travaux de la commission.
33. Les conclusions relatives à tous les cas individuels examinés sont adoptées à des séances spécialement prévues à cet effet, à la fin de la session de la commission. Les projets de conclusions sont transmis à une personne désignée par le gouvernement concerné deux heures avant l'adoption du texte ²³. Pendant la séance, les conclusions sont visibles sur écran. Les représentants gouvernementaux peuvent prendre la parole après que le/la président(e) a annoncé l'adoption des conclusions.
34. Conformément à la décision de la commission de 1980 ²⁴, la première partie de son rapport contiendra une section intitulée «Application des conventions ratifiées», dans laquelle la commission attire l'attention de la Conférence sur: i) les cas de progrès dans lesquels les gouvernements ont modifié leur législation et leur pratique afin d'éliminer les divergences antérieurement discutées par la commission; ii) certains cas spéciaux mentionnés dans des paragraphes spéciaux du rapport; et iii) les cas de manquements graves à l'application des conventions ratifiées dont la commission a discuté précédemment et qui persistent depuis plusieurs années, y compris les «appels urgents» ²⁵.

VII. Participation aux travaux de la commission

35. Si, en dépit des invitations répétées de la commission, un gouvernement ne prend pas part à la discussion concernant son pays, les mesures suivantes seront appliquées, conformément à la décision prise par la commission à la 73^e session de la Conférence (1987), telle que révisée à la 97^e session de la Conférence (2008) ²⁶, et il en sera fait mention dans la partie correspondante du rapport de la commission:
 - Conformément à la pratique habituelle, la commission, après avoir adopté la liste des cas au sujet desquels les gouvernements pourront être invités à lui fournir des informations, adressera une invitation écrite aux gouvernements des pays concernés, lesquels seront mentionnés dans le *Bulletin quotidien*. Ces informations apparaissent également sur la page Web de la commission.

²³ Les deux séances dédiées à l'adoption des conclusions des cas individuels sont prévues pour le mercredi 11 juin, après-midi, et le jeudi 12 juin, matin.

²⁴ Voir ci-dessus la note de bas de page 13.

²⁵ Voir la section V.

²⁶ Voir *Compte rendu provisoire*, n° 24, Conférence internationale du Travail, 73^e session (1987), paragr. 33; et *Compte rendu provisoire*, n° 19, Conférence internationale du Travail, 97^e session (2008), paragr. 174.

- Trois jours avant la fin de la discussion des cas individuels, le/la président(e) de la commission demandera au Greffier de la Conférence d'annoncer quotidiennement les noms des pays dont les représentants n'auront pas encore répondu à l'invitation, en les priant instamment de le faire au plus tôt.
- Le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission examinera les cas pour lesquels les gouvernements n'auront pas répondu à l'invitation. Étant donné l'importance du mandat confié à la commission en 1926, qui est d'offrir un forum tripartite de dialogue sur des questions non résolues relatives à l'application de conventions internationales du travail ratifiées, le refus d'un gouvernement de participer aux travaux de la commission est un sérieux obstacle à la réalisation des objectifs fondamentaux de l'Organisation internationale du Travail. Pour cette raison, la commission pourra examiner quant au fond les cas relatifs à des gouvernements inscrits et présents à la Conférence mais qui auront choisi de ne pas se présenter devant elle. Il sera rendu compte des discussions qui auront lieu sur de tels cas dans la partie appropriée du rapport portant à la fois sur les cas individuels et sur la participation aux travaux de la commission. Pour ce qui est des cas concernant des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne les examinera pas quant au fond, mais soulignera dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent ²⁷. Dans un cas comme dans l'autre, il sera veillé à mettre l'accent sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

VIII. Procès-verbaux verbatim

- 36.** Dans le cadre des consultations tripartites informelles sur les méthodes de travail de la commission de novembre 2018 et mars 2019, il a été décidé que la discussion générale, la discussion de l'Étude d'ensemble, ainsi que la discussion des cas de manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes et la discussion des cas individuels, seront reproduites sous forme de verbatim. Chaque intervention sera reproduite in extenso dans la langue de travail dans laquelle elle aura été prononcée ou, à défaut, dans celle choisie par le gouvernement – anglais, espagnol ou français – et les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission ²⁸. Selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur adoption par la commission ²⁹. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre des amendements sera clairement annoncé par le/la président(e) de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles. Les amendements devront apparaître clairement dans le document concerné et soumis par voie électronique ³⁰. Afin d'éviter tout retard dans l'élaboration du rapport de la commission, aucun amendement ne sera accepté après l'approbation des procès-verbaux.

²⁷ Si un gouvernement n'est pas accrédité ou inscrit à la Conférence, la commission n'examinera pas le cas le concernant quant au fond, mais soulignera dans son rapport l'importance des questions soulevées par celui-ci. Il a été estimé qu'aucun pays ne devrait considérer que le fait d'être inscrit sur la liste préliminaire des cas individuels le dispense de se faire accréditer à la Conférence. Si un pays figurant sur la liste préliminaire s'inscrit après que la liste finale a été approuvée, il devrait être invité à fournir des explications (voir *Compte rendu provisoire*, n° 18, Conférence internationale du Travail, 100^e session (2011), partie I/59).

²⁸ Ces nouvelles modalités ont été adoptées lors des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016. Les délégués qui interviendront dans une langue autre que l'anglais, l'espagnol ou le français pourront indiquer au secrétariat dans laquelle de ces trois langues de travail leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal.

²⁹ Voir également l'article 30, alinéa 3, du [Règlement de la Conférence internationale du Travail](#).

³⁰ Pour de plus amples précisions concernant la procédure de soumission des amendements aux projets de procès-verbaux, voir l'annexe III ou contacter le secrétariat.

Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatim, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.

37. S'agissant de l'organisation du rapport de la commission, la première partie contiendra le procès-verbal verbatim de la discussion générale, le résultat des discussions de l'Étude d'ensemble, les conclusions adoptées à l'issue de l'examen des cas «automatiques» et de l'examen des cas «individuels» – y compris, le cas échéant, les paragraphes spéciaux –, ainsi que le procès-verbal verbatim de la discussion concernant l'adoption du rapport et les remarques finales. Cette première partie du rapport sera produite sous forme de document consolidé traduit dans les trois langues pour adoption par la Conférence en séance plénière.
38. La deuxième partie du rapport de la commission se composera des procès-verbaux verbatim trilingues (en patchwork) de la discussion de l'étude d'ensemble, de la discussion des cas «automatiques» et de la discussion des cas «individuels». Ces procès-verbaux verbatim seront disponibles en ligne sur la page Web de la commission au fur et à mesure de leur adoption. La deuxième partie du rapport de la commission sera soumise pour adoption à la Conférence en séance plénière uniquement sous forme électronique.
39. Le rapport complet (première et deuxième parties) traduit dans les trois langues sera disponible en ligne trente jours après son adoption par la Conférence en séance plénière.

IX. Gestion du temps

40. Tout sera mis en œuvre pour que les séances commencent à l'heure et que le programme soit respecté. Lors des consultations tripartites informelles d'avril 2025, il a été décidé de conserver les temps de parole établis en 2024. Ces temps de parole sont les suivants.
 - Pour la discussion des cas individuels:
 - quinze minutes pour le gouvernement dont le cas est examiné;
 - dix minutes pour les porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs;
 - dix minutes pour les membres employeur et travailleur du pays concerné, respectivement. Ce temps sera réparti entre les différents orateurs de chaque groupe;
 - sept minutes pour les groupes gouvernementaux;
 - cinq minutes pour les autres membres ³¹;
 - quinze minutes pour les observations finales du gouvernement dont le cas est examiné;
 - dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des travailleurs et du groupe des employeurs.

Lors des consultations tripartites informelles d'avril 2025, les participants ont décidé que le gouvernement dont le cas est examiné pouvait décider de répartir les trente minutes du temps qui lui sont imparties de la manière qui lui conviendrait le mieux entre son intervention initiale et ses observations finales.

³¹ Ce temps pourra être ramené à trois minutes par le/la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, notamment dès lors que plus de 17 orateurs sont enregistrés sur la liste des orateurs. Dans ce cas, le Bureau tentera dans la mesure du possible d'en informer les délégués inscrits sur la liste des orateurs.

- Pour la discussion générale, et à titre d'orientation:
 - vingt minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
 - quinze minutes pour la représentante du Secrétaire général ainsi que pour la présidence de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale;
 - douze minutes pour les déclarations des groupes gouvernementaux;
 - cinq minutes pour les autres membres.
 - Pour la discussion de l'étude d'ensemble ³²:
 - vingt minutes pour les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs;
 - douze minutes pour les groupes gouvernementaux;
 - cinq minutes pour les autres membres;
 - dix minutes pour les observations finales des porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs.
- 41.** Tant pour la discussion générale que pour la discussion de l'Étude d'ensemble, le/la président(e), en concertation avec les autres membres du bureau de la commission, pourra au besoin décider de réduire le temps de parole imparti, par exemple si la liste des orateurs est très longue, étant entendu que la durée totale de la discussion de l'étude d'ensemble ne devrait pas dépasser quatre heures. Les limitations du temps de parole seront annoncées par le/la président(e) au début de chaque séance et seront strictement appliquées.
- 42.** Pendant les interventions, le temps restant à la disposition des orateurs sera affiché sur l'écran et visible par tous les orateurs. Une fois le temps de parole imparti écoulé, l'orateur sera interrompu.
- 43.** La liste des orateurs sera également affichée sur l'écran. Les délégués souhaitant prendre la parole devront s'inscrire sur cette liste le plus tôt possible afin que le Bureau puisse établir une liste des orateurs 24 heures avant l'examen de chaque question inscrite à l'ordre du jour de la commission. Les délégués accrédités à la Conférence et inscrits au sein de la commission devront demander leur inscription sur la liste des orateurs en envoyant le [formulaire](#) prévu à cet effet disponible sur la page Web de la commission à l'adresse CAN@ilo.org. Les temps de parole seront ajustés en fonction du nombre d'orateurs inscrits. Les orateurs qui ne seront pas inscrits à l'avance pourront se voir accorder la parole s'il reste suffisamment de temps à cette fin. En outre, lors des consultations tripartites de mars 2024, il a été rappelé qu'aucun délégué ne pourrait s'inscrire sur la liste des orateurs une fois la discussion d'un cas individuel commencée.

X. Respect des règles de bienséance et rôle de la présidence

- 44.** Les délégué(e)s à la Conférence ont envers celle-ci l'obligation de respecter le langage parlementaire et d'observer la procédure ayant fait l'objet d'une acceptation générale. Les interventions devraient se limiter au sujet examiné et éviter de se référer à des questions étrangères à celui-ci.

³² Ces modalités sont le fruit des consultations tripartites informelles qui ont eu lieu en mars 2016, avril 2023, mars 2024 et avril 2025.

45. Le/la président(e) est chargé(e) de maintenir l'ordre et de veiller à ce que la commission ne s'écarte pas de son but premier, à savoir offrir un forum tripartite international qui permette un débat approfondi et franc dans les limites imposées par le respect et la bienséance indispensables pour progresser efficacement dans la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail.

Annexe 1

Critères définis par la commission d'experts pour les notes de bas de page

Extraits du rapport général de la commission d'experts (ILC.113/III(A))

88. Comme d'habitude, la commission a indiqué par des notes spéciales (communément appelées «notes de bas de page») ajoutées à la fin de ses commentaires les cas pour lesquels, du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l'application des conventions en question, elle a jugé approprié de demander aux gouvernements de communiquer un rapport plus tôt que prévu et, dans certains cas, de fournir des données complètes à la Conférence lors de sa prochaine session, en juin 2025.
89. Aux fins d'identifier les cas pour lesquels elle insère des notes spéciales, la commission a recours aux critères de base décrits ci-après, tout en tenant compte des considérations générales suivantes. Premièrement, ces critères sont indicatifs. Exerçant un jugement lorsqu'elle applique ces critères, la commission peut également tenir compte des circonstances particulières du pays et de la durée du cycle de soumission des rapports. Deuxièmement, ces critères sont applicables aux cas dans lesquels un rapport anticipé est demandé, souvent désignés comme «note de bas de page simple», ainsi qu'aux cas dans lesquels le gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence, souvent désignés comme «note de bas de page double». La différence entre ces deux catégories est une question de degré. Troisièmement, un cas grave justifiant une note spéciale pour fournir des détails complets à la Conférence (note de bas de page double) pourrait ne recevoir qu'une note spéciale pour fournir un rapport anticipé (note de bas de page simple) dans la mesure où il aurait fait l'objet d'une discussion récente au sein de la Commission de la Conférence. Enfin, la commission souhaite souligner qu'elle fait preuve de retenue dans son usage des «notes de bas de page doubles» par respect à l'égard des décisions prises par la Commission de la Conférence quant aux cas qu'elle souhaite examiner.
90. Les critères dont la commission tient compte sont les suivants:
 - la gravité du problème; la commission souligne à ce propos qu'il est important d'envisager le problème dans le cadre d'une convention particulière et de tenir compte des questions qui touchent aux droits fondamentaux, à la santé, à la sécurité et au bien-être des travailleurs, ainsi qu'à tout effet préjudiciable, notamment au niveau international, sur les travailleurs et les autres catégories de personnes protégées;
 - la persistance du problème;
 - l'urgence de la situation; l'évaluation d'une telle urgence est nécessairement liée à chaque cas, selon des critères types en matière de droits humains, tels que des situations ou des problèmes qui menacent la vie et dans lesquels un préjudice irréversible est prévisible;
 - la qualité et la portée de la réponse du gouvernement dans ses rapports ou l'absence de réponse aux questions soulevées par la commission, notamment les cas de refus caractérisé et répété de la part de l'État de se conformer à ses obligations.
91. De plus, la commission souhaite souligner que sa décision de ne pas mentionner un cas pour lequel elle aurait, par le passé, attiré l'attention de la Commission de la Conférence, en double note de bas de page, n'implique en aucun cas que ce cas soit considéré comme un cas de progrès.
92. Au cours de sa 76^e session (novembre-décembre 2005), la commission a décidé que l'identification des cas pour lesquels un gouvernement est prié de fournir des informations détaillées à la Conférence s'effectue en deux étapes: dans un premier temps, l'expert ayant la responsabilité initiale d'un groupe particulier de conventions recommande à la commission l'insertion de notes spéciales; dans un second temps, compte tenu de l'ensemble des recommandations formulées, la commission prendra, après discussion, une décision finale et collégiale, une fois qu'elle aura examiné l'application de toutes les conventions.

Annexe 2

Critères définis par la commission d'experts pour les cas de progrès

Extraits du rapport général de la commission d'experts (ILC.113/III(A))

95. À la suite de son examen des rapports envoyés par les gouvernements, conformément à la pratique établie, la commission mentionne dans ses commentaires les cas dans lesquels elle exprime sa **satisfaction** ou son **intérêt** par rapport aux progrès réalisés dans l'application des conventions considérées.
96. Lors de ses 80^e et 82^e sessions (2009 et 2011), la commission a apporté les précisions suivantes sur l'approche générale élaborée au cours des années concernant l'identification des cas de progrès:
 - 1) L'expression par la commission de son intérêt ou de sa satisfaction ne signifie pas qu'elle estime que le pays en question se conforme à la convention d'une manière générale, si bien que, dans le même commentaire, **la commission peut exprimer sa satisfaction ou son intérêt sur une question particulière tout en exprimant par ailleurs son regret au sujet d'autres questions importantes** qui, à son avis, n'ont pas été traitées de manière satisfaisante.
 - 2) La commission tient à souligner **qu'un constat de progrès est limité à une question particulière liée à l'application de la convention et à la nature des mesures prises par le gouvernement considéré.**
 - 3) Il revient à la commission d'apprécier les situations dans lesquelles elle prend note d'un progrès, en tenant compte de la nature spécifique de la convention et des circonstances particulières du pays considéré.
 - 4) Le constat d'un progrès peut se référer à différentes sortes de mesures concernant la législation, la politique ou la pratique nationales.
 - 5) Si elle exprime sa satisfaction par rapport à l'adoption d'une législation, la commission peut également envisager des mesures propres à assurer le suivi de leur application en pratique.
 - 6) Dans l'identification des cas de progrès, la commission tient compte aussi bien des informations fournies par les gouvernements dans leurs rapports que des observations des organisations d'employeurs et de travailleurs.
97. Depuis qu'elle a commencé à relever les cas de satisfaction dans son rapport, en 1964 ⁴⁵, la commission continue d'utiliser les mêmes critères généraux. La commission exprime sa satisfaction dans les cas dans lesquels, **à la suite des commentaires qu'elle a formulés sur un problème particulier, les gouvernements ont pris des mesures, que ce soit par l'adoption d'une nouvelle législation, d'un amendement à la législation existante ou par une modification significative de la politique ou de la pratique nationales, réalisant ainsi une plus grande conformité avec leurs obligations découlant des conventions considérées.** Lorsqu'elle exprime sa satisfaction, la commission indique au gouvernement et aux partenaires sociaux que, selon elle, le problème particulier est réglé. Le fait de relever les cas de satisfaction a un double objectif:
 - reconnaître formellement que la commission se félicite des mesures positives prises par les gouvernements pour faire suite à ses commentaires;
 - fournir un exemple aux autres gouvernements et aux partenaires sociaux qui font face à des problèmes similaires.

[...]

100. Dans les cas de progrès, en 1979, la commission a formalisé une distinction entre les cas pour lesquels elle exprime sa satisfaction et ceux pour lesquels elle exprime son intérêt. D'une manière générale, les cas d'**intérêt** portent sur des **mesures qui sont assez élaborées pour augurer d'autres progrès et au sujet desquels la commission voudrait poursuivre le dialogue avec le gouvernement et les partenaires sociaux**. La pratique de la commission a évolué de telle manière que les cas dans lesquels elle exprime son intérêt peuvent actuellement englober un large éventail de mesures. La considération primordiale est que les mesures concourent à la réalisation générale des objectifs de la convention considérée. Il peut s'agir:

- de projets de législation devant le Parlement ou d'autres propositions de modifications de la législation qui ont été transmises à la commission ou qui lui sont accessibles;
- de consultations au sein du gouvernement et avec les partenaires sociaux;
- de nouvelles politiques;
- de l'élaboration et de la mise en œuvre d'activités dans le cadre d'un projet de coopération technique ou à la suite d'une assistance ou de conseils techniques du Bureau;
- de décisions judiciaires – selon le niveau du tribunal, l'objet traité et la force de telles décisions dans un système juridique déterminé, les décisions judiciaires sont généralement considérées comme des cas d'intérêt, à moins qu'il n'y ait un motif irréfutable de noter une décision judiciaire particulière comme un cas de satisfaction; ou
- dans le cadre d'un système fédéral, la commission peut également noter comme cas d'intérêt les progrès réalisés par un État, une province ou un territoire.

Annexe 3

Procédure de soumission des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim

La présente note fournit des informations sur la procédure de dépôt des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim, à laquelle il est fait référence dans la partie VIII de ce document. Il convient de noter que chaque intervention est reproduite in extenso dans le projet de procès-verbal verbatim dans la langue de travail utilisée ou choisie par le/la délégué(e) à cette fin ¹ (anglais, espagnol ou français). Les projets de procès-verbaux verbatim seront mis en ligne sur la page Web de la commission.

Il est rappelé que, selon la pratique de la commission, des amendements aux projets de procès-verbaux verbatim des séances précédentes peuvent être acceptés avant leur approbation. Le délai dont disposeront les délégué(e)s pour soumettre leurs amendements sera clairement annoncé par la présidence de la commission lorsque les projets de procès-verbaux verbatim seront disponibles.

Dans la mesure où les discussions sont reproduites in extenso sous forme de projets de procès-verbaux verbatim, les amendements se limiteront exclusivement à l'élimination des erreurs de transcription.

Les délégué(e)s sont invité(e)s à soumettre les amendements à la transcription de leurs interventions au secrétariat **par voie électronique**, en suivi des modifications («track changes»), à l'adresse suivante: CAN@ilo.org. Afin d'apporter des modifications en «track changes», les délégué(e)s sont invité(e)s à demander la «version Word» du projet de procès-verbal verbatim en envoyant un courriel à cette adresse.

Les amendements ne seront acceptés **que s'ils sont envoyés à partir de l'adresse de courrier électronique** fournie par le/la délégué(e) concerné(e) lors de son inscription sur la liste des orateurs. Le secrétariat accusera réception du texte de l'amendement et prendra éventuellement contact avec le/la délégué(e) si la demande ne remplit pas les conditions indiquées à la partie VIII. Les délégué(e)s doivent préciser le projet de verbatim concerné et indiquer clairement les modifications qu'ils/elles souhaitent y apporter.

¹ Lorsqu'ils/elles demanderont à prendre la parole dans une langue autre que ces trois langues de travail, les délégué(e)s devront indiquer dans quelle langue (anglais, espagnol ou français) leur intervention devra figurer dans le projet de procès-verbal verbatim. Ils/elles devront également fournir une adresse de courrier électronique et un numéro de téléphone.

Annexe II

Conférence internationale du Travail
113^e session, Genève, 2025

► CAN/D.2

Commission de l'application des normes

Date: 2 juin 2025

► Cas au sujet desquels les gouvernements sont invités à fournir des informations à la commission

La liste des 24 cas individuels sur l'application des conventions ratifiées
figure dans le présent document

GOUVERNEMENTS INVITÉS À FOURNIR DES INFORMATIONS À LA COMMISSION

PAYS	NUMÉRO DE CONVENTION
AFGHANISTAN **	111
ÉTAT PLURINATIONAL DE BOLIVIE	162/167
BURUNDI	94
EL SALVADOR	98
ÉQUATEUR **	98
GÉORGIE	87
GHANA	103
GUINÉE-BISSAU	26
HONDURAS	87
HONGRIE	87
RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRAN	111
IRAQ	87
KIRGHIZISTAN **	81
LIBYE **	29
MALAISIE	98
NÉPAL	98
NICARAGUA	169
OUZBÉKISTAN	81/129
PANAMA	122
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	98
SLOVAQUIE	144
SRI LANKA	138
TCHAD **	182
ZAMBIE	29

** Double note de bas de page

► **Rapport de la Commission de l'application des normes**

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



► Compte rendu des travaux

4B

Conférence internationale du Travail – 113^e session, Genève, 2025

Date: 11 juillet 2025

Deuxième partie

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

Rapport de la Commission de l'application des normes

Deuxième partie

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

Table des matières

	Page
I. Discussion sur l'Étude d'ensemble <i>Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>	5
II. Discussion des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes	44
III. Discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).....	76
IV. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111 ^e session (2023).....	93

V. Information et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)	152
Afghanistan (ratification: 1969)	152
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	152
Bolivie (État plurinational de)	158
Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 (ratification: 1990) Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (ratification: 2015)	158
Burundi (ratification: 1963)	177
Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949	177
El Salvador (ratification: 2006)	191
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	191
Équateur (ratification: 1959)	224
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	224
Géorgie (ratification: 1999)	253
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	253
Ghana (ratification: 1986)	274
Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952	274
Guinée-Bissau (ratification: 1977)	289
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	289
Honduras (ratification: 1956)	308
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ...	308
Hongrie (ratification: 1957)	336
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ...	336
Iran (République islamique d') (ratification: 1964)	364
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	364
Iraq (ratification: 2018)	394
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 ...	394
Kirghizistan (ratification: 2000)	413
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	413
Libye (ratification: 1969)	437
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	437

Malaisie (ratification: 1961)	461
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	461
Népal (ratification: 1996)	498
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	498
Nicaragua (ratification: 2010)	522
Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	522
Ouzbékistan (ratification: 2019)	527
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947	
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969	527
Panama (ratification: 1970)	552
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964	552
République de Moldova (ratification: 1996)	588
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	588
Slovaquie (ratification: 1997)	607
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	607
Sri Lanka (ratification: 2000)	628
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	628
Tchad (ratification: 2000)	650
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	650
Zambie (ratification: 1964)	679
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	679

Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2024 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 12 juin 2025) (articles 22 et 35 de la Constitution)	708
II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 12 juin 2025) (article 22 de la Constitution)	711

I. Discussion sur l'Étude d'ensemble

Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles

Président – Nous passons maintenant au deuxième point de l'ordre du jour, à savoir la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts sur plusieurs conventions et recommandations concernant les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Je vais maintenant ouvrir la discussion sur l'Étude d'ensemble. J'invite les deux vice-présidents à faire leurs déclarations introductives.

Membres employeurs – Aujourd'hui, nous examinons un rapport intitulé *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*. L'adjectif «complète» ne signifie pas simplement qu'il s'agit d'une couverture qui englobe tout. Il signifie également qu'il convient de garantir la cohérence intrinsèque des instruments et la cohérence entre instruments, en respectant des principes communs de base, dans la logique des dispositions au cœur des conventions fondamentales, tout en permettant que la législation et la pratique nationales puissent tenir compte de certaines situations et de certains besoins, et en respectant ces législations et ces pratiques. J'attire votre attention sur la discussion au sein de la commission normative consacrée aux dangers biologiques, à la présente session de la Conférence.

Ladite commission examine la question des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, mais d'une manière fragmentée et isolée, sans cohérence avec les instruments de l'OIT existants. La protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail est au cœur du mandat de l'OIT, tel qu'énoncé dans le préambule de sa Constitution. Les membres employeurs tiennent donc à remercier la commission d'experts et le Bureau d'avoir rédigé cette Étude d'ensemble sur la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 (Partie VI), la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], la recommandation (n° 25) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, et la recommandation (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964.

Les membres employeurs font remarquer que 129 gouvernements, 30 organisations de travailleurs et 11 organisations d'employeurs ont envoyé des informations qui ont été étudiées lors de l'élaboration de l'Étude d'ensemble. Nous prenons note des bonnes pratiques mises en œuvre, des difficultés rencontrées et des obstacles recensés à la ratification et à l'application des instruments à l'examen. Nous remercions la commission d'experts pour son examen et prenons note des taux de ratification de ces instruments. Nous relevons que la convention n° 19 compte le plus grand nombre de ratifications parmi les instruments à l'examen, avec 121 ratifications. La convention n° 12 en compte 77 et la Partie VI de la convention n° 102 affiche 51 acceptations. Nous constatons néanmoins que la convention n° 121 compte un faible taux de ratification (24 seulement).

En tant que pièce maîtresse du cadre de protection sociale, la garantie d'une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles contribue à la réalisation

d'économies inclusives et fonctionnelles, au travail décent, à l'emploi productif, aux entreprises durables et à une croissance inclusive. Pour les pays qui ratifient les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, ces objectifs doivent être recherchés en tenant compte des caractéristiques, des priorités et des ressources nationales, des principes fondamentaux établis dans les normes ratifiées, en opérant en coordination avec les autres politiques publiques, notamment la politique de l'emploi, et en recourant au dialogue social. Par ailleurs, nous constatons que, même si la convention n° 102 a été l'objet des études d'ensemble de 1961 et de 2011, c'est la première fois que les instruments de sécurité sociale que sont la convention n° 12, la convention n° 19, la convention n° 102, Partie VI, la convention n° 121, la recommandation n° 25 et la recommandation n° 121 sont examinés dans une même étude d'ensemble pour ce qui concerne les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les membres employeurs ont lu avec satisfaction les paragraphes 8 à 10 de l'Étude d'ensemble consacrés au lien entre la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et les prestations correspondantes. Nous sommes convaincus que la prévention est essentielle aux mesures relatives à la sécurité et à la santé au travail (SST) et convenons qu'elle réduit directement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en faisant diminuer les coûts associés aux prestations accordées en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles et en contribuant à la viabilité financière des régimes de prestation correspondants. La notion de protection rappelle celle de prévention. C'est par la prévention que l'on atténue les risques et que l'on réduit au minimum le risque d'accident du travail et de maladie professionnelle. Les régimes applicables en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles devraient donc être considérés comme étant étroitement liés à la SST. La responsabilité relative à la fourniture de réparations justes, équitables et efficaces des travailleurs, ainsi qu'à l'accès aux soins de santé nécessaires pour couvrir les services médicaux et les biens et services de soin connexes, dont la réadaptation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, découle de la responsabilité d'assurer des conditions de travail garantissant la SST des travailleurs.

D'après les membres employeurs, la meilleure façon de maîtriser les coûts associés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles consiste à réduire le nombre de cas. Notre conviction se fonde sur le fait que la plupart des épisodes de maladie, des accidents du travail et des incidents qui surviennent peuvent être évités si l'on applique une culture et un mécanisme de prévention.

Outre les régimes applicables en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, il est donc essentiel de mettre au point des mécanismes de prévention adéquats en matière de SST, par exemple en formant les inspecteurs du travail et en mettant au point des mécanismes de suivi dans lesquels les partenaires sociaux joueraient un plus grand rôle dans la lutte contre le travail illégal et informel.

S'il est indispensable de disposer des ressources adéquates sur le lieu de travail pour forger une culture de prévention, il est tout aussi important de sensibiliser la population et de lui faire acquérir les éléments d'information pertinents et à jour sur les mesures de prévention. À cet égard, la responsabilité des travailleurs devrait également figurer expressément dans différentes réglementations. Après ces remarques d'ordre général, les membres employeurs souhaiteraient passer en revue les chapitres de l'Étude d'ensemble.

Commençons par la partie I, intitulée «Principes, éventualités et couverture en matière de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles» et le chapitre I, intitulé «Objectifs, finalité et caractéristiques principales de la protection contre les accidents

du travail et les maladies professionnelles». En ce qui concerne les objectifs, la finalité et les caractéristiques principales de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que les caractéristiques principales des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, nous convenons que les employeurs ne devraient pas être exclusivement et directement responsables du service des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le partage des responsabilités est essentiel.

Nous saluons l'approche énoncée au paragraphe 40, où il est dit que la mutualisation des ressources financières et le partage des risques garantissent, d'une part, une protection correcte des travailleurs et, d'autre part, favorisent la durabilité des entreprises en évitant de faire peser une charge financière individuelle sur les employeurs.

Nous sommes tout à fait d'accord pour dire que l'État doit assumer la responsabilité générale de la bonne administration du régime et du service des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Pour ce qui concerne les mécanismes fondés sur la responsabilité de l'employeur, nous insistons sur le fait que cette question doit faire l'objet de discussions intégrant et analysant pleinement les circonstances nationales et le contexte du pays. Nous prenons note de la série d'exemples de différents pays dans lesquels les employeurs sont légalement tenus de prévoir de tels mécanismes et d'assurer le service des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, comme indiqué au paragraphe 50. Les différences sont importantes et mettent en avant la nécessité de comprendre le contexte national. À titre d'exemple, l'Étude d'ensemble souligne qu'en Sierra Leone, les employeurs de plus de cinq salariés sont tenus de souscrire une assurance responsabilité civile.

En revanche, en Australie, une entreprise employant au moins 2 000 travailleurs doit démontrer qu'elle satisfait à des exigences minimales en matière de solidité financière et de viabilité pour pouvoir s'auto-assurer.

Les membres employeurs soulignent que la convention n° 102 (Partie VI) et la convention n° 121 excluent les mécanismes fondés sur la responsabilité de l'employeur dans lesquels l'employeur est individuellement seul responsable du paiement des réparations. Il en va de même pour les régimes qui proposent aux employeurs une assurance responsabilité civile à titre facultatif afin d'indemniser les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Nous convenons que les régimes de responsabilité de l'employeur assortis de l'obligation de souscrire une assurance peuvent également présenter certaines lacunes et nuire aux travailleurs victimes, à leur famille et aux employeurs.

Les membres employeurs estiment également que les régimes d'assurance volontaire réglementés par l'État, mais qui ne bénéficient pas nécessairement de subventions publiques, devraient être considérés comme une couverture appropriée. Il est regrettable que cet objectif ne soit que partiellement atteint dans le texte de la convention.

Revenons à la convention n° 102, et à son adoption. Les membres employeurs avaient insisté sur le fait qu'une recommandation aurait été plus appropriée, en particulier pour un instrument dont le champ d'application pouvait englober des groupes de population autres que les salariés, et afin de prévoir davantage de souplesse dans l'application des normes relatives à la sécurité sociale.

Dans l'ensemble, la convention n° 102 montre bien que les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, y compris les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, restent plus pertinentes et réalisables dans les pays développés. Par

conséquent, on peut se demander si la convention a réussi à fixer des normes minimales universelles réalistes.

Au paragraphe 53, nous relevons également que les prestations servies dans le cadre des mécanismes de responsabilité de l'employeur sont souvent limitées dans le temps ou versées sous forme de capital et que cela est contraire aux exigences des conventions de l'OIT sur la sécurité sociale, qui prévoient la fourniture de soins médicaux et le versement de prestations en espèces pendant toute la durée de l'éventualité.

Par ailleurs, s'ils permettent d'atténuer les déficits publics résultant de la nécessité de couvrir des dépenses sociales croissantes, nous soulignons que les régimes d'assurance privés peuvent également entraîner des coûts plus élevés pour les travailleurs et les entreprises.

En ce qui concerne la protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, nous relevons que de nombreux régimes nationaux ont évolué d'une fonction purement compensatoire vers un renforcement en matière de protection.

En outre, la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, a réaffirmé la nécessité d'une telle approche intégrée, en veillant à combiner des mesures préventives, promotionnelles et actives, des prestations et des services sociaux. Les membres employeurs sont d'accord sur ce point et apprécient que la commission d'experts ait mis l'accent sur l'importance d'une approche intégrée en vue d'une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Pour ce qui concerne le chapitre 2, intitulé «Éventualités liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, quant aux maladies professionnelles et, en particulier, la santé mentale», les membres employeurs sont préoccupés par les informations qui figurent au paragraphe 98 où l'on apprend qu'en Espagne, les absences pour raison de santé mentale ont augmenté de 81,54 pour cent en 2022, par rapport à 2016. Cela n'est toutefois pas étayé par la mention d'une étude ou d'une source officielle ayant collecté ces informations, ce qui discrédite les données, par manque de rigueur. Nous souhaiterions que la commission d'experts précise ce point et lui demandons de fournir la source des informations dans les prochaines études d'ensemble.

Passons au chapitre 3, intitulé «Champ d'application personnel, et aux travailleurs des plateformes numériques».

Au paragraphe 166, nous relevons que moins de 20 pour cent des travailleurs des plateformes en ligne ont déclaré être couverts en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Nous avons néanmoins des doutes à la lecture de l'affirmation selon laquelle, en l'absence de protection sociale adéquate, les travailleurs doivent souscrire une assurance privée. Pour les membres employeurs, cela dépend de la nature du travail. Par exemple, le travail intellectuel n'exige pas nécessairement une assurance contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Par ailleurs, nous nous demandons si les prestations sont réellement beaucoup moins favorables que celles fournies par les régimes d'assurance sociale. Les membres employeurs estiment que cela dépend davantage du produit d'assurance et relèvent que ces produits sont plus favorables pour les accidents.

Dans l'ensemble, nous souhaiterions souligner que certains pays, par l'exemple les Pays-Bas, ne disposent pas de régime spécifique. Le système est identique, indépendamment du statut du travail; il est le même pour tous les citoyens.

Penchons-nous à présent sur la Partie II, intitulée «Prestations et services associés», et son chapitre 4, intitulé «Soins médicaux et prestations connexes». En ce qui concerne les soins

fournis sur le lieu de travail et les paragraphes 196 et 197, les membres employeurs font remarquer qu'il pourrait s'avérer nécessaire de garantir la fourniture des premiers soins ou le traitement d'une blessure légère, sans exclure d'autres formes de soins pouvant être considérées comme plus efficaces. Nous convenons que, dans certaines circonstances, les travailleurs blessés peuvent avoir besoin de soins d'urgence ou d'une autre prise en charge médicale immédiate.

Nous reconnaissons le rôle des employeurs à cet égard également; certains pays fournissent du matériel et des installations de premiers secours. Nous prenons note de l'ensemble des services disponibles dans différents pays mentionnés dans l'étude d'ensemble et considérons qu'une intervention médicale rapide doit, dans la mesure du possible, pouvoir être réalisée sur le lieu de travail. Toutefois, nous réaffirmons que le niveau des soins escomptés doit être adapté au pays et au contexte.

En ce qui concerne les soins médicaux et les prestations connexes, dans l'ensemble, les membres employeurs estiment néanmoins que la concrétisation du droit à la sécurité sociale incombe au premier chef aux gouvernements. Alors que l'assurance privée peut avoir une place aux côtés de la responsabilité de l'État, celui-ci doit remplir ses obligations. En plaçant la responsabilité générale sur l'État, les normes de l'OIT l'obligent à réglementer la fourniture de la sécurité sociale privée de manière à en atténuer les effets négatifs.

Venons-en au chapitre 5, intitulé «Prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles». Pour ce qui concerne les prestations en espèces en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, nous souhaiterions mettre en avant les points suivants. Premièrement, quant au délai de carence et à la durée de l'indemnisation, au paragraphe 231, d'après les membres employeurs, la réglementation n'est pas bien reflétée en ce qui concerne l'Espagne. Ce passage devrait être revu de la façon suivante: «Le système espagnol prévoit le passage de l'incapacité temporaire à l'incapacité permanente comme suit: le congé pour incapacité temporaire a une durée maximale de 12 mois, même s'il est vrai qu'il peut être prolongé de 12 mois supplémentaires, divisés en deux périodes de six mois, s'il est estimé que l'intéressé peut se rétablir au cours de cette période ou si sa comparution devant l'équipe médicale chargée d'établir si son incapacité est permanente est retardée. Si, à l'issue de la période maximale d'incapacité temporaire autorisée, le travailleur ne va pas suffisamment mieux pour reprendre le travail, le passage à l'incapacité permanente pourrait être envisagé». Nous constatons néanmoins que l'Institut national de sécurité sociale ne reconnaîtra pas le droit à l'incapacité permanente avant la fin de l'incapacité temporaire. Si la demande d'incapacité permanente est rejetée, le travailleur peut être automatiquement licencié. Deuxièmement, en ce qui concerne les enfants, en particulier le paragraphe 305 consacré aux enfants en situation de handicap, nous notons qu'il n'y a aucune limite d'âge pour le droit à la prestation de survivants. Nous saluons cette pratique des États Membres et notons que cette approche inclusive reflète les meilleures pratiques et va tout à fait dans le sens de la protection des personnes à charge dépendantes. Troisièmement, nous souscrivons à l'affirmation selon laquelle un plafond déterminé peut limiter le montant total de la prestation de survivants versée, comme indiqué au paragraphe 318. Nous accueillons favorablement les exemples de pays, y compris celui du système grec, qui prévoit que les prestations de survivants ne dépassent pas les prestations payables au travailleur décédé. Nous insistons sur le fait qu'il s'agit d'une mesure cruciale pour la viabilité budgétaire et appuyons son application continue, car elle est juste et saine du point de vue actuariel. Quatrièmement, en ce qui concerne la durée du paiement, nous convenons que la cessation du versement d'une pension de survivants au moment du remariage est conforme à la convention n° 102, article 69 j), et à la

convention n° 121, article 22 g). Les membres employeurs estiment que cela reflète une norme internationale largement acceptée et qu'elle permet une allocation ciblée des prestations.

Passons au chapitre 6, intitulé «Prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles». En ce qui concerne l'éducation et la formation, mentionnés au paragraphe 363, pour ce qui concerne l'Espagne, nous estimons que les informations fournies devraient clairement indiquer que la stratégie espagnole pour la santé et la sécurité et son plan d'action ont été convenus avec les partenaires sociaux.

Il est recommandé de revoir et de préciser les choses comme suit: «Le gouvernement de l'Espagne dit que la «Stratégie pour la sécurité et la santé au travail 2023-2027» et son «Plan d'action 2023-24» ont été convenus, dans le cadre du dialogue social, avec les partenaires sociaux que sont la Confédération espagnole d'organisations d'employeurs (CEOE), la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME), la Confédération syndicale de commissions ouvrières (CCOO) et l'Union générale des travailleurs (UGT), et qu'ils comprennent un ensemble de mesures visant à améliorer la gestion de la sécurité et de la santé dans les petites et moyennes entreprises (PME).»

Venons-en au chapitre 7, intitulé «Réadaptation professionnelle et emploi des personnes en situation de handicap». Les informations qui figurent au paragraphe 393, dans la sous-partie consacrée à l'emploi des personnes en situation de handicap, sont incomplètes. Il est recommandé d'apporter la révision suivante: «En ce qui concerne l'Espagne, des centres d'emploi spéciaux peuvent être créés par des administrations et des entités publiques, en tant que personne physique ou morale habilitée à agir en tant qu'employeur, directement ou en collaboration avec d'autres organes ou entités, et doivent être absolument qualifiés et enregistrés.»

Penchons-nous sur la partie III, intitulée «Garanties juridiques, administratives et financières pour une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles», et le chapitre 8, intitulé «Administration et financement des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles». En ce qui concerne le paragraphe 402 de la version française, l'emploi du terme «régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies du travail» est incorrect, car il faudrait parler de «régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles». Nous prenons note des exemples des institutions responsables des accidents survenus au travail et des maladies professionnelles. Nous disons néanmoins qu'en ce qui concerne la Belgique, en effet, l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) fournit une assurance pour les maladies professionnelles mais non pour les accidents survenus au travail. La FEDRIS joue un rôle en cas d'accident survenu au travail mais, depuis le 1^{er} janvier 1988, le secteur a été privatisé et les victimes sont indemnisées par les assureurs privés. Elle n'intervient que pour les victimes ayant eu un tel accident survenu au travail avant 1988, pour la marine marchande et le secteur de la pêche en mer, ainsi que pour les victimes d'un employeur non assuré.

Pour ce qui concerne le chapitre 9, intitulé «Procédures visant à garantir le service régulier des prestations», les membres employeurs souscrivent à la teneur du paragraphe 447 et au fait que des mécanismes et des processus de prestation bien conçus sont essentiels pour garantir un accès effectif, rapide et efficace aux soins médicaux et aux prestations en espèces pour les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et les personnes à leur charge, y compris des procédures de remboursement claires et simples, ainsi qu'une prise de décisions transparente de la part des autorités compétentes. En outre, les mécanismes de plainte et d'appel doivent être équitables, accessibles, à la portée de toutes les

bourses, transparentes et rapides, y compris pour les travailleurs étrangers et les personnes à leur charge qui résident à l'étranger.

Quant à la partie IV, intitulée «Tirer le meilleur parti des instruments», pour ce qui a trait à la ratification, nous insistons sur le fait qu'il convient de procéder au moyen d'évaluations techniques et budgétaires approfondies, tout en préservant la souplesse nationale dans des domaines tels que la structuration et l'administration des bénéfices.

En tant que principe général, nous considérons qu'il est important de procéder à une étude d'impact avant de ratifier une convention internationale du travail, en accordant une attention particulière à l'adéquation entre la législation nationale et les prescriptions du droit international, ainsi qu'à la garantie d'une réelle transposition des dispositions internationales.

Membres travailleurs – Je partagerai le temps imparti aux remarques liminaires avec trois de mes collègues.

Cette année, l'Étude d'ensemble porte sur la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, un sujet actuel extrêmement pertinent au regard des risques croissants auxquels les travailleurs sont exposés aujourd'hui. À cette occasion, six instruments clés de l'OIT, quatre conventions et deux recommandations sont examinés. Vu la complexité et la fréquence croissantes des risques liés au travail, il devient d'autant plus urgent de dégager de nouveaux champs d'action et de renforcer les cadres existants qui protègent les travailleurs et leurs familles des conséquences désastreuses des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le droit à la sécurité sociale, y compris la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, est un aspect fondamental du mandat de l'OIT.

Cette obligation est mise en relief dans le préambule de la Constitution de l'OIT comme un élément central de notre mission.

Un grand nombre de déclarations fondatrices de l'OIT, comme la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, réaffirment la nécessité impérieuse d'établir et d'entretenir des mécanismes de sécurité sociale qui fournissent des moyens d'existence à tous ceux qui en ont besoin.

En 2017, l'insertion d'instruments relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles dans les annexes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale a mis encore davantage en avant l'importance de ce domaine d'action de l'OIT.

Les cadres internationaux relatifs aux droits de l'homme, comme la Déclaration universelle des droits de l'homme et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, consacrent eux aussi le droit à la sécurité sociale.

Ces engagements sont renforcés par plusieurs instruments régionaux.

Il est essentiel de disposer de régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles complets, efficaces et fonctionnels pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD).

Ces régimes de protection contribuent en effet à atteindre la cible 1.3 de l'objectif 1 sur l'élimination de la pauvreté grâce à la mise en place de systèmes de protection sociale, la cible 3.8 de l'objectif 3 sur la couverture sanitaire universelle et la cible 8.8 de l'objectif 8 sur la promotion de la sécurité sur le lieu de travail, le travail décent et la croissance économique.

Les membres travailleurs souscrivent pleinement à l'avis de la commission d'experts selon lequel la culture de la SST et l'extension des régimes d'indemnisation en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles se renforcent mutuellement.

En 2022, les mandants de l'OIT ont reconnu qu'un milieu de travail sûr et salubre constituait un principe et droit fondamental au travail, réaffirmant ainsi l'importance de prendre des mesures de prévention en matière de SST. Malgré les progrès réalisés dans ce domaine au cours des dernières décennies, le nombre d'accidents sur le lieu de travail atteint un chiffre alarmant. Pour la seule année 2019, plus de 395 millions de travailleurs dans le monde ont été victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles non mortels. Chaque année, 2,93 millions de travailleurs perdent la vie pour des raisons liées au travail, soit 6,7 pour cent du nombre total de décès dans le monde.

Bien que de nombreux pays prennent actuellement des mesures visant à étendre la protection sociale aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, moins de la moitié de la main-d'œuvre mondiale est légalement couverte par des prestations en espèces dans ces cas-là. Dans la pratique, le nombre de personnes qui les reçoit est encore en deçà des estimations. Les disparités entre les régions sont marquées, certains des taux de couverture les plus bas étant observés dans des régions où le nombre d'accidents est le plus élevé. Il s'agit là d'un problème à la fois mondial et local. Il nous affecte tous et entraîne des répercussions économiques et sociales profondes. Sa résolution doit être une priorité commune. Au cœur de ce défi se trouve la question du financement. Les États sont responsables en dernier ressort de la bonne administration des institutions et des services de sécurité sociale, et de la garantie du versement des prestations.

Le bon fonctionnement des régimes d'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles dépend grandement de leur viabilité financière et de la disponibilité de ressources destinées à couvrir les dépenses liées à la gestion des prestations et aux mesures de prévention et de réadaptation. Ces régimes devraient être fondés sur les principes de l'assurance sociale, la couverture obligatoire des travailleurs et un financement sain grâce à une mise en commun des ressources et un partage des risques. Ces régimes devraient également se baser sur des procédures claires et transparentes de traitement des demandes et de versement des prestations sans nécessité de prouver la faute de l'employeur afin de pouvoir fournir de façon équitable et rapide une gamme complète de prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Enfin, les membres travailleurs soulignent l'importance cruciale de la gouvernance participative. Dans de nombreux pays, les régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sont administrés par des organes tripartites. C'est ce modèle qui devrait être retenu. Le dialogue social fort est un élément central de l'identité de l'OIT et de son efficacité. La bonne gouvernance dépend de lui.

Nous prions donc instamment tous les États Membres d'encourager et de renforcer l'utilisation de mécanismes participatifs dans la gestion des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Comme l'a bien dit mon collègue, nous constatons que de nouveaux risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles apparaissent et que leur fréquence augmente. Il devient donc d'autant plus urgent de garantir que les mécanismes de protection des travailleurs sont aussi complets et inclusifs que possible.

Dans de nombreux pays, la définition de l'accident du travail est interprétée de manière large, incluant entre autres les accidents survenus pendant les périodes de repos ou les périodes non travaillées en dehors du lieu de travail, dans le cadre du télétravail ou, comme nous le savons, dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Nous regrettons toutefois que, dans certains États membres, les accidents de trajet ou *in itinere* ne soient pas encore reconnus comme des accidents du travail.

En ce qui concerne les maladies professionnelles, nous constatons avec préoccupation que les 29 affections énumérées à l'annexe 1 de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], ne sont pas toutes pleinement prises en compte dans la législation nationale des États Membres qui ont ratifié cette convention.

Nous appuyons donc pleinement l'appel lancé par la commission d'experts en faveur de l'application du principe de la présomption de l'origine professionnelle pour les maladies figurant à l'annexe 1. Cette présomption est particulièrement cruciale dans les pays où un petit nombre de maladies professionnelles touchent une grande partie de la population active.

De même, le système fondé sur des listes est particulièrement utile dans les contextes où les ressources scientifiques et médicales sont limitées, car il offre un moyen pratique d'établir des liens entre certaines professions et des maladies spécifiques.

La commission d'experts attire également à juste titre l'attention sur une préoccupation grave: il ne devrait pas incomber aux travailleurs de prouver l'origine professionnelle de maladies qui, bien que figurant à l'annexe 1, ne sont pas reprises dans les listes nationales. Exiger une telle preuve constitue une double charge pour les travailleurs concernés et une injustice inacceptable pour ceux qui subissent déjà les conséquences de l'accident.

Il est également important d'encourager les États Membres à aller plus loin que l'annexe 1 et à reconnaître comme maladies professionnelles d'autres maladies qui, bien que ne figurant pas dans les listes nationales, entrent dans la définition générale de la maladie professionnelle.

Compte tenu des mutations rapides et profondes du monde du travail, il est essentiel de mettre à jour régulièrement les listes nationales de maladies professionnelles, en s'appuyant sur les données scientifiques, les progrès technologiques et les nouvelles connaissances, avec la participation effective des partenaires sociaux.

Outre les maladies liées aux nouvelles technologies et aux changements dans l'organisation du travail, nous ne devons pas ignorer celles qui découlent de la violence sur le lieu de travail, y compris les risques psychosociaux et les risques pour la santé mentale. Nos sociétés sont confrontées à une prévalence accrue du stress psychologique et des troubles mentaux, ce qui rend urgent d'inclure ces risques dans la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Nous devons rappeler que la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, dispose clairement que les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail doivent pouvoir obtenir une indemnisation en cas de dommage ou maladie de nature psychosociale ou physique, ou de toute autre nature, ayant pour conséquence une incapacité de travail.

Certains secteurs et groupes de travailleurs sont particulièrement vulnérables à la violence et au harcèlement au travail. Ces travailleurs sont souvent confrontés à un stress éthique, à des charges de travail élevées et à des environnements de travail difficiles. Il est

donc essentiel de prévenir ces risques et de garantir l'accès aux soins médicaux et aux prestations économiques pour les personnes concernées.

Les conventions pertinentes de l'OIT précisent que les régimes de protection contre les accidents du travail doivent couvrir les quatre éventualités suivantes: 1) état morbide; 2) incapacité de travail résultant d'un état morbide et entraînant la suspension du gain; 3) perte totale ou partielle de la capacité de gain, lorsqu'il est probable qu'elle sera permanente, ou diminution correspondante de l'intégrité physique; 4) perte de moyens d'existence du fait du décès du soutien de famille.

L'Étude d'ensemble offre un aperçu précieux de la manière dont ces risques sont pris en charge dans les différents États Membres. Dans certains, un régime unique et complet offre une couverture intégrale; dans d'autres, certaines de ces éventualités peuvent être couvertes par différents régimes par le biais de mécanismes fondés sur la responsabilité de l'employeur.

Pour se conformer à ces conventions de l'OIT, il est essentiel de garantir que, quelle que soit la structure de ces régimes, tous les travailleurs ont droit à des soins médicaux et à des prestations en espèces qui répondent au moins aux normes minimales.

Le travail doit permettre aux travailleurs et à leur famille de mener une vie digne. Le travail est le fondement de la prospérité de nos sociétés, mais lorsqu'il cause un préjudice, il est de notre devoir collectif de le prévenir, de l'indemniser de manière adéquate et d'offrir une réparation. C'est là une responsabilité qui nous incombe à tous.

Autre membre travailleur, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Ma collègue a souligné les lacunes dans la couverture des maladies professionnelles. Il faut y ajouter un fait tout aussi préoccupant: la majorité des travailleurs dans le monde n'est toujours pas couverte contre les accidents du travail. La commission d'experts note que la couverture effective globale n'atteint que 37,4 pour cent, avec des écarts régionaux marqués.

Il est donc impératif d'étendre cette couverture effective pour respecter les obligations des conventions nos 102 et 121. Cela doit inclure tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, les apprentis, les membres de coopératives, et les personnes à leur charge, comme le prévoient la convention et la recommandation n° 121.

L'Étude d'ensemble met en lumière des lacunes persistantes dans plusieurs secteurs économiques clés. Seuls 36,9 pour cent des travailleurs domestiques sont couverts, une population composée en majorité de femmes avec un parcours migratoire, souvent exclues par des seuils d'heures ou de revenus.

L'agriculture, qui emploie plus d'un milliard de personnes, est l'un des secteurs les plus dangereux, représentant un tiers des accidents mortels au niveau mondial. Le changement climatique aggrave cette situation, soulignant le besoin urgent de systèmes de protection sociale adaptés. Nous attirons également l'attention sur les instruments à l'étude qui appellent à étendre la couverture aux travailleurs agricoles indépendants.

Les gens de mer et les pêcheurs, exposés à des risques élevés d'accident, sont souvent mal protégés. Si certains relèvent de régimes généraux, d'autres ne bénéficient d'aucune protection ou font face à des traitements inéquitables. Nous appelons les États Membres à renforcer les accords bilatéraux et multilatéraux afin de garantir une protection équitable pour ces travailleurs.

Il est tout aussi crucial de couvrir les travailleurs de l'économie informelle. La recommandation n° 121 demande explicitement aux États d'étendre leur législation en matière d'accidents du travail à ceux qui ne sont pas dans une relation de travail formelle. Étant donné

que les femmes sont surreprésentées dans l'économie informelle, cette question est aussi une question de justice sociale.

Nous soutenons donc l'appel de la commission d'experts à promouvoir la formalisation des travailleurs informels, à les inclure – eux et leurs employeurs – dans les régimes contributifs de sécurité sociale, afin d'assurer une couverture efficace de la protection contre les accidents du travail.

Cela devrait coïncider avec le renforcement des mécanismes d'inspection du travail et de sécurité sociale afin d'en assurer le respect, ainsi qu'avec des efforts visant à informer les travailleurs de leurs droits. Il conviendra de procéder à une simplification des procédures administratives afin de relever les défis décrits par la commission d'experts et de garantir que ces droits sont accessibles à tous les travailleurs.

La couverture contre les accidents du travail doit s'accompagner d'un accès rapide à des soins médicaux adéquats et à des prestations en espèces. Les soins doivent être fournis aussi longtemps que nécessaire, sans limite arbitraire de durée. Le fait de fixer des délais maximaux ou d'imposer des conditions d'admissibilité compromet le bon rétablissement des travailleurs, en particulier dans les cas de blessures graves ou à long terme. Les conventions n^{os} 102 et 121 précisent que le traitement médical doit être assuré jusqu'à la guérison complète ou la stabilisation de l'état de santé.

S'agissant des prestations en espèces, celles-ci doivent être versées sans délai, dès l'apparition de l'incapacité temporaire, pendant toute sa durée. Toute période d'attente risque de plonger les familles dans la précarité. En cas de décès, les survivants doivent recevoir une compensation intégrale.

Nous soulignons qu'aucun travailleur ne devrait être exclu des soins en raison de ses antécédents professionnels, de son ancienneté ou de son historique de cotisations. Le droit aux soins doit être immédiat, dès l'accident. Par ailleurs, les frais à la charge des patients – tels que les tickets modérateurs – sont un obstacle, notamment pour les travailleurs à faibles revenus. Nous appelons donc les États Membres à fournir ces services gratuitement, comme le garantissent les conventions n^{os} 102 et 121, en veillant à ce qu'aucun travailleur ne se voie refuser un traitement en raison de contraintes financières.

La commission d'experts souligne également que de nombreux obstacles subsistent en pratique: manque d'infrastructures et de personnel qualifié, coûts élevés, délais d'attente et qualité inégale des services, en particulier dans les zones rurales. Nous exhortons donc les États Membres à investir dans les systèmes de santé, en particulier dans les régions mal desservies, conformément aux prescriptions des recommandations n^{os} 69 et 202.

Autre membre travailleuse, s'exprimant au nom des membres travailleurs – Pour garantir une véritable protection contre les accidents du travail et la maladie professionnelle, il est essentiel de mettre en place une couverture efficace. Outre les travailleurs de l'économie informelle, nous devons tenir compte du nombre croissant de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi dont la protection est encore insuffisante.

Cela inclut les travailleurs temporaires, à temps partiel et occasionnels, ainsi que ceux des PME et de l'économie des plateformes. D'après mon expérience en Corée du Sud, j'ai pu constater de mes propres yeux l'essor de la sous-traitance et des modèles de travail basés sur des plateformes, qui brouillent les relations de travail et privent de nombreuses personnes de l'accès aux protections de base. La commission d'experts a noté que moins de 20 pour cent des travailleurs employés via des plateformes numériques déclarent être couverts en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Nous soutenons donc résolument l'extension progressive de la protection en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles non seulement à tous les salariés mais aussi aux travailleurs indépendants et aux autres, conformément à la recommandation n° 121. Il est impératif d'inclure une définition claire du statut des travailleurs des plateformes.

Les travailleurs migrants sont aussi exposés à des risques accrus du fait qu'ils occupent majoritairement des emplois dangereux et bénéficient souvent d'un accès inégal aux prestations en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Nous nous associons à l'appel lancé par la commission d'experts aux États Membres, afin qu'ils garantissent l'égalité de traitement entre tous les travailleurs, quel que soit leur statut au regard de la résidence. Les obstacles pratiques doivent être supprimés et la portabilité des prestations doit être garantie par des accords bilatéraux et multilatéraux plus solides. L'égalité d'accès à la protection sociale est essentielle pour des marchés du travail plus inclusifs et sûrs.

La prévention et la réadaptation occupent une place centrale dans tout système de protection du travail juste et efficace. L'OIT insiste depuis longtemps sur le lien étroit qui existe entre un système solide et les régimes applicables en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Investir dans la prévention sauve des vies, préserve les moyens de subsistance et réduit le coût social et économique considérable des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le développement rapide des technologies numériques renforce l'urgence de cette question. Les outils numériques et d'automatisation ont le potentiel de réduire l'exposition des travailleurs aux dangers habituels sur le lieu de travail et d'améliorer l'administration des systèmes de sécurité sociale, mais ils engendrent également de nouveaux risques. Nos systèmes doivent s'adapter afin de protéger les travailleurs contre ces nouveaux défis et de veiller à ce que le progrès technologique ne se fasse pas au détriment de leur santé.

La convention n° 121 invite les États Membres à prendre des mesures proactives pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, notamment en adoptant des politiques nationales en matière de SST, assorties de formations des travailleurs, de campagnes de sensibilisation et de stratégies de prévention fondées sur des données. Ces mesures sont essentielles, en particulier dans les secteurs à haut risque, tels que l'agriculture, la construction, la pêche et l'industrie manufacturière.

Les travailleurs des PME doivent faire l'objet d'une attention particulière, car ces entreprises manquent souvent des ressources et des capacités nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les normes de SST, ce qui expose leurs travailleurs à des risques accrus. De même, les travailleurs migrants, qui occupent souvent des emplois dangereux, ont besoin de meilleures protections.

Toute mesure incitative visant à encourager les employeurs à améliorer la sécurité sur le lieu de travail devrait s'appuyer sur un système de communication d'informations précis et transparent.

Dans le monde, près d'un milliard de personnes sont en situation de handicap, dont la plupart sont en âge de travailler. Pourtant, seul un tiers d'entre elles ont un emploi. Les conventions n^{os} 102 et 121 prévoient des mesures de réadaptation complètes visant à aider les travailleurs accidentés ou malades à retrouver leur capacité de travail et à réintégrer le marché du travail.

Les membres travailleurs rappellent que ces services doivent être disponibles même en milieu rural ou dans des zones reculées. En outre, pendant la période de réadaptation, il est essentiel que les travailleurs continuent de percevoir des prestations en espèces afin d'éviter

qu'ils ne soient contraints de reprendre le travail prématurément, ce qui nuirait à leur rétablissement et à leur réintégration.

Nous sommes également préoccupés par l'application, dans certains pays, de conditions d'admissibilité excessives et un soutien financier insuffisant aux travailleurs, en particulier ceux qui souffrent d'une incapacité partielle. C'est par exemple le cas aux Pays-Bas, où le degré minimum d'incapacité donnant droit aux prestations est actuellement fixé à 35 pour cent, tandis que les prestations sont calculées sur la base d'un taux forfaitaire fondé sur le salaire minimum et non sur les revenus antérieurs du travailleur. Ces conditions restrictives sont incompatibles avec les exigences énoncées dans la convention n° 121.

Enfin, nous prions instamment les États Membres de promouvoir des politiques de l'emploi inclusives grâce à un dialogue social solide et d'éliminer la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap.

La prévention et la réhabilitation ne sont pas seulement une réponse aux accidents et à la maladie, elles sont indispensables à la mise en place d'un système de travail plus équitable et plus résilient.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne** (UE) et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Géorgie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, la **Türkiye** et l'**Ukraine**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange, membres de l'Espace économique européen, s'associent à cette déclaration.

Nous nous félicitons de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts, qui donne une vue d'ensemble de la relation vitale qui existe entre un milieu de travail sûr et salubre et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et de la possibilité qu'elle offre de réduire le coût global des prestations.

La protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles se fonde sur les normes internationales du travail contenues dans les instruments de l'OIT analysés dans l'Étude d'ensemble.

Nous partageons les préoccupations exprimées au sujet de l'ampleur actuelle des accidents du travail et des maladies professionnelles, étant donné qu'environ 2,93 millions de travailleurs perdent chaque année la vie des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce qui représente 6,71 pour cent des décès dans le monde. Il est essentiel de renforcer la culture de la prévention au travail, de promouvoir la durabilité des entreprises et de garantir une protection sociale complète et accessible. L'extension de la couverture des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles est particulièrement nécessaire pour les travailleurs occupés dans des secteurs à haut risque et les travailleurs en situation de vulnérabilité.

À l'heure du changement climatique, la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est encore plus importante, dans la mesure où le changement climatique a un impact négatif sur la santé des travailleurs dans toutes les régions du monde et peut également entraîner une augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles. D'autres types de crises susciteront des préoccupations similaires à l'avenir et nous devons y accorder une attention particulière. L'expérience a montré que les régimes de sécurité sociale complets et inclusifs, fondés sur les principes de solidarité, jouent un rôle de stabilisateur socio-économique précieux pour surmonter tous les types de crises.

Le milieu de travail doit prévenir les maladies et les accidents et tenir compte de l'impact des changements technologiques sur la santé des travailleurs et s'y adapter. La surcharge cognitive, visuelle et sensorielle au travail, ainsi que d'autres risques psychosociaux et ergonomiques, peuvent nuire à la santé physique et mentale des travailleurs et nécessitent d'apporter les ajustements correspondants en ce qui concerne la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Nous nous félicitons de l'importance accordée par la commission d'experts à des notions qui évoluent afin de promouvoir la santé mentale et de prévenir les risques psychosociaux, de plus en plus présents dans les milieux de travail d'aujourd'hui.

Nous souhaitons mettre en lumière l'importance des politiques de prévention relatives à la SST. La mise en œuvre d'inspections, de formations ou de campagnes de sensibilisation est cruciale pour réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et protéger ainsi les travailleurs et la durabilité des entreprises. À cette fin, un dialogue social efficace et inclusif reste essentiel.

Nous soutenons l'accent mis par la commission d'experts sur le rôle essentiel de la réadaptation professionnelle et de l'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Nous avons besoin de politiques et de stratégies pour prévenir et éliminer la discrimination à leur égard. Des politiques coordonnées en matière de santé, de travail et d'éducation sont essentielles à la réintégration.

Nous prenons bonne note de la recommandation de la commission d'experts sur l'importance d'établir et de maintenir des régimes de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles fondés sur l'assurance sociale et la couverture obligatoire des travailleurs. Une protection complète en cas d'accidents survenus au travail contribue également à instaurer des marchés du travail résilients, inclusifs et équitables à l'échelle mondiale. En vue d'atteindre l'objectif d'assurer une protection complète et adéquate en cas d'accidents survenus au travail à tous les travailleurs, il conviendrait de promouvoir davantage les instruments de l'OIT dans le domaine de la sécurité sociale. La recommandation n° 202, qui fournit aux gouvernements les orientations nécessaires à la mise en place, étape par étape, de régimes de sécurité sociale complets et inclusifs, est particulièrement pertinente.

Il est essentiel que les gouvernements investissent dans leurs systèmes d'inspection du travail, en conformité avec les principes énoncés dans la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, de l'OIT, afin de garantir le respect effectif des droits. Au-delà d'administrations capables de traiter les plaintes, de gérer les demandes et de payer ou garantir les prestations requises, l'utilisation de nouvelles technologies numériques inclusives peut aider l'administration à faire respecter ces droits. Il conviendrait de mettre en place des procédures de recours aussi peu coûteuses que possible pour permettre aux personnes de faire valoir leurs droits.

Au niveau de l'UE, la recommandation du Conseil de 2019 encourage les États membres à fournir à tous les travailleurs une couverture qui les indemnise en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Au niveau du Conseil de l'Europe, le Code européen de sécurité sociale révisé complète les instruments de l'OIT pour garantir une protection adéquate en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Nous approuvons l'offre sérieuse d'assistance technique du BIT pour renforcer les capacités de réforme juridique et d'élaboration de politiques en vue d'améliorer le cadre de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Koweït** – Je parle au nom des Émirats arabes unis, du Royaume de Bahreïn, du Royaume d'Arabie saoudite, du Sultanat d'Oman, de l'État du Qatar et de l'État du Koweït, membres du Conseil de coopération du Golfe. Nous saluons les efforts consentis par la commission d'experts et par l'OIT pour préparer cette Étude d'ensemble, qui est l'occasion unique de renforcer les normes internationales du travail. Cela peut permettre de passer de la théorie à la pratique.

Nous félicitons les États Membres qui ont apporté leur contribution à cette Étude d'ensemble en fournissant des informations à la commission d'experts et en faisant part de leur expérience dans le domaine qui nous occupe, et qui revêt une grande importance. Nous voulons un environnement de travail, un lieu de travail qui soit sûr et salubre, comme souligné en 2022.

Un principe a été présent dès les débuts de notre Organisation – Organisation qui existe depuis plus de cent ans – à savoir le principe de la protection sociale, avec une approche inclusive, axée sur les droits, qui devrait permettre de réaliser nos aspirations communes. Avec cette Étude d'ensemble, nous voyons quelles sont les tendances qui apparaissent concernant les divers instruments de protection sociale, les maladies professionnelles et les accidents du travail. Nous nous félicitons de ce travail. Il faut s'assurer que tous les instruments restent pertinents pour le monde contemporain du travail.

L'Étude d'ensemble mentionne une série de problèmes que connaît le monde du travail. Il faut donc que chacun d'entre nous prenne les mesures qui s'imposent pour lutter contre ces problèmes. Nous pouvons citer le problème de la santé mentale avec des cas de burn-out qui sont en augmentation, ou l'inclusion des travailleurs migrants et nous insistons sur un point: toutes les conventions et accords conclus entre pays d'origine et pays de destination doivent permettre l'égalité et la justice sociale pour ces travailleurs.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit, qui donne une vision globale de la pratique des États et permet de passer en revue la législation nationale en ce qui concerne les conventions nos 12, 19, 102 et 121 et les recommandations attenantes.

La protection sociale des travailleurs contre les accidents de travail et les maladies professionnelles est au cœur du mandat de l'OIT, dans son action de promouvoir et de garantir les droits des travailleurs et leur protection. Cette orientation appelle non seulement l'adhésion de tous, mais également le renforcement de nos systèmes de protection sociale afin d'assurer aux travailleurs et travailleuses une meilleure prise en charge.

À cet effet, la Côte d'Ivoire a déjà ratifié les conventions nos 19 et 102 et elle a rejoint la Coalition mondiale pour la justice sociale dès son lancement. Cette approche de quête permanente de justice sociale au profit des travailleurs se traduit par un système de collaboration institutionnelle efficace, capable d'apporter une réponse aux défis de la protection sociale auxquels se heurtent la population et notamment les victimes des accidents du travail et les maladies professionnelles.

Il convient d'indiquer que l'amélioration des conditions de vie des fonctionnaires et agents de l'État et de l'ensemble des travailleurs des secteurs privé et informel, à travers le développement des systèmes de protection sociale, constitue un axe majeur du Programme social du gouvernement et du Plan national de développement 2021-2025, dont l'ambition est d'atteindre un taux de couverture de 50 pour cent des populations à l'horizon 2025.

Ainsi, à titre de rappel, notre pays dispose de deux produits majeurs non exclusifs, couvrant les risques tenant aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ce sont:

- la couverture maladie universelle, régime général des travailleurs salariés du secteur privé, qui enregistre à ce jour plus de 19 millions de personnes enregistrées, soit environ 57,88 pour cent de la population;
- le régime social des travailleurs indépendants, qui est un mécanisme spécial dont l'objectif est de lutter contre les vulnérabilités des travailleurs du secteur informel en leur offrant une protection sociale adaptée à leur situation; près d'un million de travailleurs ont été touchés.

Les risques couverts par ces deux régimes se composent comme suit:

- les accidents du travail et les maladies professionnelles ou non;
- les prestations familiales uniquement pour la couverture maladie universelle;
- l'assurance maternité (versement d'une indemnité journalière);
- la retraite (versement d'une pension viagère).

Des dispositifs complémentaires opérationnels existent, contribuant également au renforcement du cadre institutionnel et légal de la protection et de la réinsertion des travailleurs en général. Nous pouvons citer:

- la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel chargée d'évaluer les aptitudes des personnes handicapées afin de mieux les orienter;
- le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap qui a pour mission, entre autres, de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées, et de faciliter le maintien et la réadaptation de l'emploi des personnes en situation de handicap et des travailleurs handicapés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Cependant, des efforts restent encore à faire en vue de rendre beaucoup plus performantes toutes les administrations du travail chargées du respect de l'application des dispositions concourant au travail décent et à la protection sociale adéquate dans tous les secteurs d'activités.

La Côte d'Ivoire entend poursuivre la dynamique amorcée avec l'appui du Bureau international du Travail, à travers un dialogue social plus solide afin de rendre plus qualitatifs les prestations fournies aux travailleurs et travailleuses victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Membre travailleuse, Australie – Tous les travailleurs ont le droit indéniable à un milieu de travail sûr et salubre.

En 2022, les mandants de l'OIT ont à juste titre réaffirmé ce droit en tant que principe et droit fondamental au travail consacré dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. Or la réalité reste sombre. Chaque année, environ 2,93 millions de travailleurs perdent la vie à la suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles et 395 millions d'autres sont victimes d'accidents du travail non mortels. Ce bilan tragique nous rappelle à quel point la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs reste un défi mondial. Il met en évidence le fait que seules une attention soutenue et des mesures énergiques permettront de réaliser des progrès significatifs. L'Australie œuvre de longue date à la prévention et à la protection en cas

d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Grâce à des politiques publiques ciblées et à la collaboration sans faille des partenaires sociaux au fil des décennies, le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles en Australie s'élève à 3,5 pour cent au niveau national, soit environ un tiers de la moyenne mondiale, qui est de 12,1 pour cent. En outre, le taux de mortalité des travailleurs australiens a baissé de 19 pour cent au cours de la dernière décennie, et on dénombrait 200 travailleurs décédés au travail en 2023. Selon les statistiques nationales, les accidents de la route restent la principale cause de décès des travailleurs, puisqu'ils sont à l'origine de 42 pour cent des décès. Tout aussi préoccupant, le rapport publié en 2024 par SafeWork Australia, l'organe officiel de notre gouvernement chargé de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et de l'indemnisation des travailleurs, met en évidence une forte augmentation des demandes liées à des problèmes de santé mentale, ce type de demande d'indemnisation étant celui qui connaît la croissance la plus rapide. Ces demandes représentent aujourd'hui 10,5 pour cent de l'ensemble des demandes pour graves problèmes de santé, soit une augmentation de 19,2 pour cent par rapport à la période 2021-22 et de presque 50 pour cent en dix ans. Ces données concordent avec les résultats de l'enquête «Work Should not Hurt» (Le travail ne devrait pas faire souffrir) du Conseil australien des syndicats qui, en 2023, a fait état d'une augmentation statistiquement significative des problèmes de santé mentale signalés par rapport à l'année précédente, les femmes étant particulièrement touchées. Nous prenons note en particulier des conclusions de l'Étude d'ensemble selon lesquelles les professions où les femmes sont majoritaires, notamment les soins infirmiers et les soins à la personne, sont confrontés à des risques psychosociaux accrus. La commission d'experts souligne en outre que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail peuvent entraîner un syndrome de stress post-traumatique et d'autres conséquences graves pour la santé mentale. Dans ce contexte, nous appuyons vivement l'appel de la commission d'experts à reconnaître les troubles mentaux comme des maladies professionnelles en les inscrivant sur les listes nationales de maladies professionnelles, comme énoncé dans la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002. Nous insistons également sur le fait qu'il est urgent de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et de veiller à ce que les victimes reçoivent des soins médicaux appropriés et une indemnisation, en conformité avec la recommandation n° 206. Cela est particulièrement important dans les secteurs où les travailleurs sont le plus exposés à ces abus.

Il est essentiel de renforcer une culture de prévention en définissant et en contrôlant le contrôle systématiquement les risques, ainsi qu'en garantissant une protection sociale complète, de manière à réduire le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il convient de reconnaître que le respect du droit à un milieu de travail sûr et salubre ne peut se faire sans le respect d'autres droits fondamentaux, comme la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Enfin, ce processus est essentiel pour créer des milieux de travail sûrs, plus salubres et plus dignes pour tous. Cet engagement doit sans cesse être renouvelé et soutenu par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

En 2024, l'Australie a réaffirmé cet engagement en ratifiant la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, deux décennies après avoir ratifié la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Ces deux conventions consacrent le droit à un milieu de travail sûr et salubre, un droit qui reste au cœur de notre mission collective.

Tout travailleur a droit à un lieu de travail sûr et salubre et a le droit de rentrer chez lui en toute sécurité, auprès de ses proches, après sa journée.

Membre travailleuse, Zimbabwe – Je m'exprime au nom des travailleurs du Zimbabwe et de l'Afrique du Sud. L'OIT a pour mandat historique de protéger les droits des travailleurs en matière de sécurité sociale, y compris en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Les travailleurs du Zimbabwe et d'Afrique du Sud s'engagent résolument à remplir ce mandat, car la santé, la sécurité et le bien-être de chaque travailleur doivent être notre principale préoccupation.

Le Zimbabwe a ratifié les deux conventions fondamentales sur la sécurité et la santé au travail, à savoir les conventions n^{os} 155 et 187, ainsi que la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986, la convention (n° 170) sur les produits chimiques, 1990, la convention (n° 174) sur la prévention des accidents industriels majeurs, 1993, et la convention (n° 176) sur la sécurité et la santé dans les mines, 1995. Cependant, bien qu'il dispose d'un cadre juridique solide, notre pays n'a pas encore ratifié les instruments les plus récents et les plus complets relatifs à la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, en particulier la convention n° 102, partie VI. De même, l'Afrique du Sud doit encore ratifier les instruments à jour relatifs à la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'Afrique du Sud et le Zimbabwe disposent tous deux d'une législation solide sur l'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En Afrique du Sud, la loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles prévoit une indemnisation financière, des soins médicaux et la réadaptation des travailleurs qui sont blessés ou qui tombent malades au travail. Elle couvre un large éventail de secteurs, allant de la construction à l'industrie manufacturière et, désormais, même les travailleurs domestiques dans les ménages privés. En Afrique du Sud, les travailleurs d'un large éventail de secteurs sont couverts par la loi sur l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour en revenir au Zimbabwe, la prévention des accidents et l'indemnisation des travailleurs sont réglementées par l'instrument réglementaire SI 68 de 1990, qui prévoit l'indemnisation des travailleurs en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, y compris des prestations à court et à long termes, comme une aide médicale et le versement de montants forfaitaires. Dans le cadre de ce régime, le travailleur blessé n'a pas à prouver la négligence de l'employeur pour bénéficier de ces prestations. Le régime couvre un large éventail de secteurs, allant de la construction à l'industrie manufacturière. L'autorité nationale de sécurité sociale du Zimbabwe œuvre activement à l'extension de la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle, reconnaissant ainsi leur contribution significative à l'économie. Ces textes législatifs constituent un outil essentiel pour mettre en place des lieux de travail plus sûrs et pour apporter aux travailleurs et à leur famille le soutien dont ils ont besoin à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Toutefois, nous devons reconnaître que la rémunération à elle seule ne suffit pas à créer un milieu de travail véritablement sûr. Il est clair qu'il faut adopter une approche globale comprenant des mesures de prévention fortes et une application rigoureuse de la réglementation en matière de santé et de sécurité. Cela est particulièrement urgent dans les secteurs à haut risque tels que la construction, l'exploitation minière, les produits chimiques, l'agriculture et la sidérurgie, où la situation reste tout à fait inacceptable.

Le ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale du Zimbabwe, dont relève l'Autorité nationale de sécurité sociale, a identifié la cause profonde de ces statistiques tragiques, à savoir, des pratiques qui laissent à désirer en matière de SST, un manque de formation adéquate des travailleurs et, ce qui est peut-être le plus préoccupant, le non-respect des règles de sécurité par les employeurs. En Afrique du Sud et au Zimbabwe, les

employeurs, les travailleurs et le gouvernement ont affirmé leur engagement en faveur du principe du «risque zéro».

En Afrique du Sud, le gouvernement et les partenaires sociaux collaborent depuis longtemps à l'instauration d'une culture de prévention, notamment en concluant des accords sectoriels sur la SST.

Au Zimbabwe, le gouvernement met actuellement au point sa vision harmonisée, qui a été approuvée par les deux chambres et qui n'attend plus que l'approbation présidentielle. Ce projet de loi devrait combler les lacunes actuelles de la réglementation en matière de sécurité sur le lieu de travail, grâce à un cadre cohérent qui améliorera le respect et l'application de la réglementation. Dans le contexte de la révision de notre législation nationale et de la gouvernance des régimes d'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, nous prions instamment le gouvernement et les employeurs de prendre des mesures concrètes. Nous devons renforcer notre engagement en faveur de la SST et veiller à ce que tous les travailleurs de tous les secteurs, en particulier dans les secteurs les plus dangereux, et là où les travailleurs sont le plus exposés aux risques, bénéficient d'une protection en cas d'accidents et de maladies professionnelles. Les travailleurs ont le droit de rentrer chez eux en toute sécurité à la fin de leur journée. Nous demandons que ces droits soient protégés.

Nous appelons le gouvernement, les employeurs et l'OIT à œuvrer avec les travailleurs et leurs représentants pour que ce rêve devienne réalité.

Membre travailleuse, France – La France a récemment fait l'objet d'une réforme visant à améliorer l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles pour près de 20 millions de travailleurs du secteur privé. Cette réforme – qui entrera en vigueur au plus tard en juin 2026 – est issue d'un accord national interprofessionnel signé par l'ensemble des organisations syndicales françaises en mai 2023. Cet accord porte sur la prévention, la réparation et la gouvernance de la branche accident du travail et maladie professionnelle (ATMP). Je souhaite aujourd'hui m'attarder sur la gouvernance et la prévention.

Sur la gouvernance tout d'abord. En France, la branche ATMP fait l'objet d'une gestion paritaire qui trouve son origine dans la volonté de garantir un équilibre entre, d'un côté, le soutien aux salariés victimes d'ATMP et, de l'autre, le soutien aux employeurs qui cotisent et réparent.

Si l'État n'est pas partie à la commission paritaire ATMP, il exerce dans les faits une certaine influence sur les partenaires sociaux, du fait que la branche ATMP est sous tutelle de la Caisse nationale d'assurance maladie. L'influence de l'État vient ainsi affaiblir le rôle des partenaires sociaux, notamment pour ce qui est de la gestion du financement des ATMP. Il faut savoir que chaque année, le régime ATMP est excédentaire de plus d'un milliard d'euros. Et chaque année l'État vient puiser dans cette réserve excédentaire pour combler le déficit de la branche maladie, lié au fait que des employeurs ne déclarent pas les ATMP.

À cela s'ajoute, depuis 2023, un transfert de la cotisation employeur vers la branche retraite. Ces transferts d'une branche à l'autre sont imposés aux partenaires sociaux sans concertation préalable, ce qui impacte le budget dont ils sont garants.

En France, la prévention constitue encore un chantier en soi. «Perdre sa vie à la gagner» est encore une réalité pour un grand nombre de travailleurs en France! Chaque jour, deux travailleurs meurent au travail. Ce sont en 2023, 1 287 décès au travail; mais aussi 555 803 accidents du travail et 47 434 maladies professionnelles recensés par l'assurance

maladie. Et ces chiffres que nous déplorons passent sous silence la sous-déclaration des accidents du travail ainsi que la sous-reconnaissance des maladies professionnelles.

Face à ce haut niveau de sinistralité, les investissements alloués dans la prévention ne sont actuellement pas à la hauteur des enjeux. L'ambition portée sur la prévention est aujourd'hui freinée par le manque de moyens financiers et humains:

- En termes de manque de moyens financiers, car le financement de la branche ATMP ne repose que sur les seules cotisations de l'employeur, et une infime part est dédiée à la prévention. Ainsi, sur 100 euros de cotisation, seulement 4 euros vont pour la prévention.
- Sur le manque de moyens humains, si l'accord national interprofessionnel de 2023 – qui prévoit de dédier 100 millions d'euros par an à la prévention – a permis le recrutement de personnel dans les caisses de santé au travail, il y a un besoin général de renforcer davantage leur nombre, ainsi que celui des contrôleurs, des médecins du travail et des inspecteurs du travail.

Une autre dimension d'importance insuffisamment prise en compte en France, si l'on compare à certains de nos voisins européens, concerne les risques psychosociaux. Ces risques constituent un fléau grandissant touchant de plus en plus de travailleurs. Depuis 2022, les maladies mentales (20 pour cent) ont dépassé les troubles musculosquelettiques (16 pour cent) dans les motifs d'arrêts de travail. Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales de 2024 met en exergue le lien étroit entre management et santé des salariés. Ainsi, l'autonomie d'organisation, le sens du travail, la confiance et la reconnaissance des managers sont des déterminants qui pèsent sur l'exposition aux risques psychosociaux. Et la participation des travailleurs aux décisions relatives à leur travail est présentée comme un facteur qui contribue à diminuer les risques psychosociaux.

Tel que le propose le rapport d'avril 2025 du Comité économique social et environnemental français, il est fondamental d'ajouter dans notre Code du travail un dixième principe de prévention à la santé physique et mentale des travailleurs: celui de l'écoute des travailleurs sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales.

Membre gouvernementale, Pakistan – Nous prenons note de l'Étude d'ensemble et félicitons la commission d'experts pour son rapport opportun et perspicace, en particulier sur le travail décent et l'économie des plateformes. L'analyse fait étroitement écho à la transformation numérique actuelle du Pakistan. Notre économie des plateformes, dont la part est aujourd'hui évaluée à plus de 2 milliards de dollars des États-Unis, est devenue une importante source d'emplois.

Les services de transport de personnes emploient plus de 300 000 chauffeurs et les plateformes de livraison de repas couvrent plus de 75 000 restaurants.

Quant au secteur du travail indépendant du Pakistan, le quatrième plus grand au monde, sa part équivaut à environ 400 millions de dollars par an. Cette croissance est soutenue par des investissements publics.

Aujourd'hui, 90 pour cent de la population bénéficie d'une couverture 4G et plus de 100 000 jeunes ont été formés dans le cadre du programme national de formation au travail indépendant. Des zones technologiques spéciales attirent des entreprises numériques, tandis que notre politique numérique nationale de 2023 garantit l'intégration des travailleurs des plateformes à des stratégies de développement de portée plus générale.

Nous expérimentons également des régimes de protection sociale, notamment un régime d'assurance-maladie pour 50 000 chauffeurs pour les services de transport de personnes, et lançons des programmes de certification des compétences numériques par l'intermédiaire de Navtech, notre organisme fédéral de formation technique.

Nous prévoyons une croissance de 35 pour cent par an de notre économie des plateformes, s'accompagnant de nouvelles perspectives dans les services liés à l'intelligence artificielle, dans les technologies agricoles et dans le commerce électronique international. Cette croissance va de pair avec un engagement visant à équilibrer les cadres réglementaires qui protègent les droits des travailleurs, garantissent des conditions équitables et soutiennent l'innovation.

Je tiens ici à saluer l'assistance technique que le BIT a apportée au Pakistan pour l'élaboration des codes du travail des provinces du Sind et du Pendjab. Il s'agit de textes législatifs très importants qui contribueront grandement à améliorer notre respect de plusieurs conventions ratifiées de l'OIT. Ces codes consacrent et englobent la législation nécessaire au Pakistan au regard des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.

Le Pakistan s'enorgueillit aussi de la participation de longue date des femmes à tous les domaines de la vie. J'ai le privilège de rendre hommage à Bégum Raàna Liaquat Ali Khan, ancienne Première Dame du Pakistan, qui a siégé avec talent à la commission d'experts de 1954 à 1977.

La Constitution du Pakistan, en particulier ses articles 25(3) et 26(2), oblige l'État à promouvoir activement les droits des femmes et leur participation aux progrès, lesquels ont été notables. Par exemple, le Parlement a adopté un amendement à la loi de 2022, sur la protection contre le harcèlement des femmes sur le lieu de travail.

En 2019, les provinces du Pendjab et du Sind ont adopté des lois sur la SST et des assemblées provinciales ont promulgué des lois visant à ériger en infraction pénale la violence fondée sur le genre et à garantir la protection et la réadaptation des personnes vulnérables.

En réservant 20 pour cent des sièges aux femmes dans les assemblées législatives nationales et provinciales, le niveau actuel de représentation des femmes sur la scène politique au Pakistan est l'un des plus élevés de la région.

La participation des femmes au marché du travail est également en hausse au Pakistan, les femmes représentant 3,6 millions des 4,4 millions de travailleurs à domicile. Dans les provinces, nous encourageons l'enregistrement des syndicats de travailleurs à domicile et veillons à la sécurité et à la santé au travail de ces travailleurs dans toutes les provinces du Pakistan.

Nous avons collaboré avec des partenaires internationaux pour élargir l'accès à la sécurité sociale et à des salaires équitables, et pour améliorer l'accès des travailleuses aux services de garde d'enfants et aux transports. Ces mesures ont contribué à améliorer le score du Pakistan au regard des indicateurs de la Banque mondiale (*Les femmes, l'entreprise et le droit 2022*).

Le gouvernement a mis en place un cadre national pour une politique en faveur de l'égalité des genres en 2022 et des initiatives sociales, comme le programme de soutien, continuant d'aider les familles vulnérables, en particulier les femmes.

Le programme du Premier ministre en faveur des jeunes, qui prévoit un quota spécial pour les femmes, offre des formations professionnelles, un soutien à l'entrepreneuriat et un accès aux technologies. Une nouvelle initiative a récemment été lancée pour fournir des motos

à un prix subventionné aux femmes qui travaillent et aux étudiantes afin d'accroître la mobilité des femmes et de faciliter leur participation à la population active.

Le Pakistan reste déterminé à s'acquitter de ses obligations au titre des normes internationales du travail. Nous continuerons à prendre des mesures positives pour protéger les droits de tous les travailleurs, en particulier les femmes et ceux qui travaillent dans l'économie informelle et les plateformes.

Membre travailleuse, Pérou – L'Étude d'ensemble, selon nous, contient des informations précieuses permettant de prendre des décisions susceptibles de garantir une couverture complète et adéquate pour ce qui est de la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe, de leur situation professionnelle ou de leur occupation. Malheureusement, ce n'est pas le cas dans les Amériques et je prendrai l'exemple de deux pays.

Commençons par le cas du Pérou. Bien que le Pérou dispose d'un cadre juridique ambitieux en matière de sécurité et de santé au travail, il existe dans la pratique de grands écarts entre la législation et la réalité. La loi qui a été adoptée en 2019 à l'initiative des travailleurs a été assouplie par la réglementation.

Un autre problème est le niveau élevé d'informalité du travail au Pérou. Selon l'Institut national de statistique et d'informatique (INEI), ce taux s'élève à 71,1 pour cent en 2023, ce qui signifie que la grande majorité de la main-d'œuvre n'a pas accès à ces protections ni à une assurance contre les risques professionnels. De plus, cette assurance contre les risques professionnels ne concerne que les activités à haut risque, laissant de côté de nombreux autres secteurs moins protégés. Il n'existe pas non plus de protection pour des secteurs spécifiques. C'est le cas des travailleurs agricoles dont le travail est très dangereux, ainsi que des travailleuses domestiques et des travailleurs migrants qui ne bénéficient pas de cette protection dans les mêmes conditions que les ressortissants nationaux.

Les syndicats tiennent également à signaler qu'il existe une sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, en raison d'une méconnaissance et faute de mise à jour de la liste.

Nous demandons à l'État péruvien de ratifier la convention n° 121 et d'accepter pleinement la partie VI de la convention n° 102. Cela permettrait de disposer d'un cadre plus solide et de critères minimaux donnant droit à des prestations; d'étudier des mécanismes permettant d'étendre la couverture de l'assurance pour les travaux à haut risque ou une assurance similaire à tous les travailleurs, quel que soit le niveau de risque de leur activité économique ou leur type de contrat; de mettre en place des régimes d'assurance accessibles aux travailleurs indépendants et aux nouvelles formes de travail, notamment les travailleurs de l'économie des plateformes.

Je tiens également à souligner un aspect très important de la prévention, à savoir les examens médicaux professionnels. Dans notre pays, croyez-le ou non, ils sont considérés comme des obstacles administratifs, alors que ce type d'examens peut être très utile à titre préventif.

Prenons le cas de l'Argentine. En Argentine, la politique d'ajustement et de démantèlement de l'État menée par le gouvernement actuel a des répercussions sur l'emploi, les salaires, les retraites, l'éducation et le système de santé. Selon les informations publiées par l'Autorité de surveillance des risques professionnels en Argentine, en 15 mois de gouvernement, 13 111 entreprises qui employaient des travailleurs, principalement des PME, ont disparu et 219 670 travailleurs ne sont plus enregistrés.

L'arrêt des travaux publics et du financement des États provinciaux par le gouvernement argentin a de graves conséquences. Le secteur le plus touché est celui de la construction, avec une baisse de 17,5 pour cent de travailleurs enregistrés. L'informalité, qui touche plus de 46 pour cent des travailleurs, prive plus de 6 millions de travailleurs de leurs droits au travail, de la couverture sociale, de la couverture santé et de la couverture des risques du travail.

Le comité consultatif permanent sur la loi relative aux risques a, comme il se doit, entamé l'examen d'une loi sur la prévention. À cet égard, les syndicats demandent l'amélioration de l'inspection du travail, la mise à jour de la liste des maladies professionnelles, la formation en matière de santé et de sécurité à différents niveaux et une plus grande participation à ces questions. Tout cela dans le cadre d'un dialogue social institutionnalisé.

De même, nous tenons à souligner que, conformément aux conventions n^{os} 102 et 121, les États sont responsables en dernier ressort de la bonne administration des institutions et des services de sécurité sociale, avec la participation des acteurs sociaux.

Membre gouvernementale, Norvège – Permettez-moi de commencer par remercier la commission d'experts pour son Étude d'ensemble très complète sur ce thème important. La Norvège soutient pleinement les efforts de l'OIT visant à renforcer les systèmes de protection sociale et à garantir des conditions de travail justes et inclusives pour toutes et tous.

Le cadre juridique pour la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles doit être constamment revu afin de l'adapter à l'évolution de l'environnement de travail, aux risques émergents et à l'amélioration des connaissances en matière de santé au travail.

Conscient de cet impératif d'adaptabilité, le gouvernement de la Norvège s'est engagé à garantir à tous les salariés le droit à une indemnisation équitable et prévisible en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

En 2024, le ministère du Travail et de l'Inclusion sociale a soumis à un processus de consultation une proposition de révision de la liste des maladies professionnelles, incluant des problèmes de santé mentale, comme l'état de stress post-traumatique (ESPT) et la dépression à la suite d'une participation à une guerre.

Il s'agit d'une étape importante en vue de garantir que notre législation reflète les réalités d'une vie professionnelle moderne.

Nous envisageons également la création d'une commission consultative tripartite chargée de la mise à jour régulière de la liste des maladies professionnelles en fonction des dernières recherches. Dans le même temps, nous sommes conscients que toutes les affections ne peuvent pas être répertoriées sur une liste. C'est la raison pour laquelle nous prévoyons une mesure de précaution dans le régime national d'assurance sous la forme d'un dispositif visant à assurer que les travailleurs atteints d'affections non incluses sur la liste peuvent néanmoins bénéficier de prestations dans des circonstances spécifiques. Nous sommes également occupés à revoir la définition des «accidents du travail» et des «maladies professionnelles», surtout au regard des préjudices psychologiques causés par des événements traumatisants survenus au travail. Une nouvelle définition pourrait revêtir une importance particulière pour les travailleurs exerçant des professions à haut risque. Nous pensons soumettre un projet pour consultation avant l'été 2025.

Le gouvernement a pris note des avis exprimés par les syndicats concernant la nécessité d'améliorer la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les

secteurs où les travailleuses sont généralement majoritaires, tels que la santé et l'éducation. Il s'agit là de points de vue importants dont nous tiendrons compte dans le cadre de nos travaux en cours pour renouveler et améliorer le régime norvégien d'assurance en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Dans le même temps, nous désirons souligner que les mesures proposées doteront la Norvège d'un cadre actualisé et moderne en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, clairement orienté sur l'égalité des genres.

Membre travailleur, Suisse – L'Étude d'ensemble qui nous est soumise montre qu'en Suisse nous avons, notamment grâce au partenariat social, atteint un certain niveau de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Mais elle souligne aussi que cette protection reste incomplète. De nombreuses lacunes restent à combler et des améliorations à apporter. Je souhaite ici mettre en lumière quatre points du rapport sur lesquels la Suisse est, à juste titre, critiquée.

Premièrement, les facteurs de risques psychosociaux au travail. Il est encourageant de lire que ces trente dernières années, ces risques sont devenus un sujet d'intérêt croissant dans de nombreux pays. La recommandation n° 194 reconnaît explicitement les troubles mentaux et du comportement comme des maladies professionnelles. Elle mentionne également le trouble de stress post-traumatique, qui peut être provoqué par les conditions de travail.

En Suisse, en revanche, comme le note l'Étude d'ensemble, la législation ne reconnaît toujours pas la nature professionnelle des maladies causées par le stress psychologique au travail. Nous soutenons donc la recommandation invitant les États à étendre la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles aux troubles mentaux en les incluant dans la liste nationale des maladies professionnelles et demandons à la Suisse d'agir en ce sens.

Ce point est d'autant plus important qu'il est lié à un autre problème soulevé par l'Étude d'ensemble: la mise à jour de la liste nationale des maladies professionnelles reconnues. L'Étude d'ensemble souligne à juste titre que cette liste n'est pas régulièrement actualisée en Suisse et qu'aucune procédure transparente ne permet aux syndicats ou aux experts de proposer des révisions. Il est donc impératif d'ancrer dans la législation suisse une procédure claire et transparente pour garantir l'évolution de cette liste en fonction des réalités du monde du travail. Nous saluons que cette lacune soit explicitement mentionnée dans l'Étude d'ensemble.

Troisièmement, la situation des travailleuses et travailleurs agricoles. L'Étude d'ensemble rappelle à juste titre qu'ils ne sont pas soumis à la loi sur le travail en Suisse. Cela signifie qu'ils ne bénéficient pas, ou très peu, de protection légale en matière de santé, ce qui les expose à un risque accru d'accident du travail et de maladies liées au stress, à l'absence de pause et à l'épuisement physique. Nous partageons entièrement la position de la commission d'experts qui demande une couverture légale effective pour ce secteur. Nous appelons donc le gouvernement suisse à modifier la loi sur le travail afin d'y inclure les travailleuses et travailleurs agricoles et de leur garantir une protection équivalente à celle des autres salariés.

Enfin, l'Étude d'ensemble rappelle que la Confédération syndicale internationale considère la ratification des conventions n°s 102 et 121 comme essentielle pour renforcer la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Or la Suisse n'a toujours pas ratifié la convention n° 121, ni les conventions n°s 12 et 19, pas plus que les deux conventions fondamentales de l'OIT en matière de santé et de sécurité au travail, à savoir les conventions n°s 155 et 187. La ratification de ces instruments internationaux nous semble

indispensable pour que la Suisse puisse franchir une étape décisive vers une protection complète et moderne des travailleuses et travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Bref, vous l'aurez compris, l'Étude d'ensemble montre que, même en Suisse, pays riche et développé, il reste du pain sur la planche pour assurer une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je souhaite exprimer notre sincère gratitude envers la commission d'experts pour les efforts appréciables qu'elle a déployés pour préparer cette Étude d'ensemble complète et actuelle sur la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Comme nous le savons tous, cette protection reste un des éléments les plus anciens et essentiels de nos systèmes de sécurité sociale.

La protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles se trouve au cœur de la mission fondatrice de l'OIT: elle figure dans le Préambule de sa Constitution et a été renforcée par la Déclaration de Philadelphie de 1944 et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

De ce fait, le gouvernement de la Türkiye soutient pleinement l'appel à la protection universelle et inclusive contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. La Türkiye partage également l'avis selon lequel tous les travailleurs, quel que soit leur statut ou leur métier, y compris ceux des secteurs de l'agriculture, du travail domestique et des nouvelles plateformes numériques, devraient bénéficier d'une protection complète.

Le lien entre une culture forte de la SST et la viabilité financière des régimes de prestations est essentiel. Comme le souligne, à raison, l'Étude d'ensemble, la pandémie de COVID-19 et les récents accidents industriels ont montré combien il était urgent de disposer de systèmes de protection solides, adaptables et inclusifs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. La Türkiye reconnaît depuis longtemps l'importance des normes internationales du travail dans ce domaine. Nous nous efforçons de faire en sorte que notre cadre juridique et institutionnel soit conforme aux principes énoncés dans la convention n° 102.

Nous saluons la reconnaissance du droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental au travail, dans l'Étude d'ensemble, et appuyons le lien clair qui y a été établi entre prévention et prestations.

Nous apprécions également l'appel visant à harmoniser nos systèmes avec les ODD, en particulier les objectifs 1.3 et 8.8. De plus, l'Étude d'ensemble souligne à juste raison la nécessité d'étendre la couverture de protection aux travailleurs vulnérables, y compris les travailleurs migrants et les travailleurs des plateformes en ligne. Nous saluons particulièrement la demande formulée dans l'Étude d'ensemble visant à garantir la protection des travailleurs vulnérables et à s'adapter aux changements climatiques et technologiques.

Ces défis exigent l'adoption d'une approche tournée vers l'avenir, et la Türkiye reste déterminée à contribuer à l'action mondiale dans ce domaine.

Enfin, je souhaiterais réaffirmer que le gouvernement de la Türkiye soutient les efforts entrepris par l'OIT et partage ses bonnes pratiques afin de faire de cette vision une réalité.

Membre travailleuse, Norvège – L'Étude d'ensemble montre bien les défis structurels importants auxquels la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles fait face partout dans le monde. Au nom du groupe des travailleurs nordiques, je souhaiterais mettre en relief les aspects de cette question liés au genre. En effet,

un nombre bien trop important de femmes sont exclues de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles que les systèmes sont censés fournir, que ce soit dans l'économie formelle ou informelle.

L'Étude d'ensemble montre que seuls 43 pour cent des travailleurs dans le monde sont couverts par des lois qui leur permettent de bénéficier de prestations en espèces en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Dans la pratique, ils sont encore moins nombreux à en bénéficier. Les femmes sont nettement surreprésentées dans les secteurs les moins couverts comme la santé, les soins, l'éducation et l'économie informelle.

Dans les pays nordiques, nous nous sommes battus pendant des années pour garantir que la législation qui dresse la liste des maladies professionnelles reconnues intègre également les vrais risques sanitaires présents dans les métiers où les femmes sont majoritaires. Les métiers du domaine de la santé ou de l'éducation sont souvent très exigeants sur le plan relationnel et émotionnel, et peuvent entraîner un stress psychologique, une fatigue physique ou l'apparition d'une maladie professionnelle.

Les normes juridiques doivent être actualisées afin de tenir compte des préjudices réels dans ces secteurs où les femmes sont majoritaires. Il est tout simplement temps de se débarrasser des préjugés sexistes sur la façon dont les accidents du travail et les maladies professionnelles sont reconnus et indemnisés, tant sur le plan national qu'international. Dans de nombreuses professions où les femmes sont majoritaires, les actes de violence et de harcèlement représentent un risque réel. Pourtant, beaucoup de cas ne seraient pas signalés. Les actes de violence, le harcèlement et les traumatismes psychologiques sont souvent sous-déclarés ou restent ignorés.

L'Étude d'ensemble montre aussi que de nombreux travailleurs souffrent de graves problèmes de santé mentale, comme l'ESPT, en raison de leur travail, mais que peu de pays les considèrent comme une maladie professionnelle. Il faut que cela change. Personne ne devrait affronter seul un préjudice au travail. Prenons un exemple de ce qui se passe en Norvège, mon pays natal.

Une nouvelle proposition juridique est à l'étude afin de renforcer les exigences en matière psychosociale. Elle dispose que le travail doit être organisé et effectué de manière à tenir pleinement compte des facteurs psychosociaux, et fait expressément mention des besoins émotionnels et des professions centrées sur l'humain.

Il s'agit là d'une étape importante vers la reconnaissance tant attendue de la santé mentale et de la prévention dans les secteurs des soins de santé, de l'éducation et des services sociaux, et du fait que ces difficultés psychosociales sont réelles, graves et doivent être prises en compte de façon systématique.

Enfin, je souhaite souligner le caractère discriminatoire du droit aux indemnisations et à la protection qui se base sur les niveaux de revenu, les heures de travail ou le nombre d'employeurs des travailleurs. Cela affecte avant tout les femmes, surtout celles qui travaillent à temps partiel ou qui ont plusieurs employeurs. Les femmes migrantes doivent en outre faire face à la barrière de la langue et au manque d'accès à l'information sur leurs droits. Pour de nombreuses femmes, il est quasiment impossible de remplir les critères leur permettant d'accéder aux systèmes de protection. Pour combler ces lacunes, il ne suffit pas d'actualiser les réglementations techniques; il faut également s'assurer que l'équité, la dignité et les droits de l'homme sont respectés dans le monde du travail.

La protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles doit être étendue pour couvrir également les préjudices psychosociaux et les actes de violence ou de

harcèlement sur le lieu de travail, et s'adapter aux réalités vécues par les femmes dans l'économie formelle comme informelle. La santé des femmes au travail doit être prise au sérieux. Nous ne pouvons pas continuer à attendre des femmes qu'elles travaillent dans des milieux où l'on ne protège pas suffisamment leur santé, leur sécurité et leur dignité.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Le gouvernement de l'Égypte remercie sincèrement le Bureau d'avoir préparé l'Étude d'ensemble. Ce sujet revêt une importance particulière aux niveaux national et international. L'Étude d'ensemble vise à fournir un milieu de travail sûr et salubre dans le but de réduire les coûts économiques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles et d'améliorer la productivité. Nous avons fourni les informations requises relatives à cette Étude d'ensemble.

Convaincus de l'importance d'une couverture inclusive et universelle pour tous les travailleurs dans le monde du travail, nous avons introduit en Égypte des mesures réglementaires en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, telles que des prestations en espèces, une assurance maladie et la fourniture de services de santé gratuits. Dans ce contexte, nous disposons d'un service spécialisé dans notre système de protection sociale qui traite des urgences et d'autres domaines liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Il s'agit de l'un des points soulevés dans l'Étude d'ensemble, dans lequel l'Égypte est citée comme l'un des rares pays à permettre de cumuler diverses prestations sans condition préalable. En Égypte, nous continuons à élaborer une législation relative à la protection universelle des travailleurs. Le nouveau Code du travail n° 14 de 2025 prévoit un ensemble de modifications visant à améliorer le cadre législatif en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail s'efforce de trouver une approche équilibrée pour déterminer comment les partenaires sociaux peuvent contribuer à toute étude future ainsi qu'à l'élaboration de politiques réellement équilibrées. Nous disposons également d'un centre national d'études sur la santé et la sécurité au travail, dont les études sont actuellement transposées en plans qui s'appliqueront à toutes les provinces et à toutes les régions. Toutes ces mesures visent à garantir la prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le nouveau Code du travail n° 14 de 2025 définit les conditions de sécurité et de santé au travail, quel que soit l'environnement professionnel, dans le but de réduire le nombre de ces accidents et maladies. Il impose aux entreprises et aux sociétés de mettre en place des mesures préventives pour l'utilisation des machines, des substances, des agents chimiques et pour la prévention des risques d'incendie et d'assurer une protection suffisante de manière générale.

En collaboration avec le BIT, le ministère du Travail a été en mesure d'élaborer un dossier, qui sera publié très prochainement, sur la manière dont les entreprises peuvent mettre en œuvre ces mesures préventives dans le cadre d'une stratégie.

Nous apprécions l'excellente coopération avec le BIT et le bureau régional du Caire, ainsi que les nombreux protocoles que nous avons signés ensemble.

Le gouvernement de l'Égypte précise également que les Études d'ensemble ne peuvent que conduire à l'amélioration des politiques nationales, dans le but d'offrir aux travailleurs une meilleure protection sociale couvrant la santé ainsi que les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cela suppose bien sûr de mobiliser des ressources et d'accepter une responsabilité partagée pour traiter ces questions.

Il ne peut en résulter qu'une rémunération équitable et juste, qui permettra de garantir le travail décent dans notre pays.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Arabie saoudite** – Le gouvernement salue le rôle de la commission d'experts dans le choix des thèmes de l'Étude d'ensemble et souligne l'importance des instruments qu'elle contient ainsi que leur incidence sur la protection de tous les travailleurs. Nous remercions également la commission pour son soutien continu aux États Membres, en vue d'améliorer le respect des normes internationales du travail.

Nous sommes convaincus que la SST constitue un pilier essentiel d'un environnement de travail productif et décent. C'est pourquoi l'Arabie saoudite a récemment déposé un document d'adhésion à la convention n° 187. Nous sommes fermement déterminés à garantir un milieu de travail sûr et salubre, conforme aux normes internationales, et la ratification de cette convention constitue une étape stratégique vers l'amélioration de la SST.

Conformément à notre vision pour 2030 et fidèles à notre engagement ferme en faveur de la création d'un milieu de travail sûr et salubre, nous avons lancé la politique nationale sur la SST, en coopération avec le BIT et en consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, afin de développer et de renforcer le système de SST et d'améliorer la protection de tous les travailleurs sur leurs différents lieux de travail, conformément aux conventions et aux traités internationaux auxquels nous sommes parties et sur la base des meilleures pratiques au niveau international.

Nous avons mis en place une politique qui améliore la qualité de vie et la protection de la SST de tous les travailleurs. Cette politique a permis de déterminer les responsabilités et les rôles des organismes gouvernementaux et des représentants des employeurs et des travailleurs et de mettre à jour la législation nationale, en prenant en considération les réalités de tous les secteurs. Elle a également permis de mettre en place des programmes continus de formation et de sensibilisation et mis l'accent sur l'importance d'une consultation tripartite et le principe du dialogue social dans l'élaboration de politiques, incluant les employeurs, les travailleurs et les gouvernements dans les processus de prise de décisions. Le gouvernement a adopté une loi qui impose aux employeurs d'offrir des conditions de travail sûres et décentes et de prévenir toute forme de discrimination ou de violation dans un cadre professionnel.

Ainsi, les normes de sécurité ont été harmonisées dans toutes les activités et l'inclusion a été facilitée pour tous les travailleurs, sans discrimination, afin de garantir la mise en œuvre de ces normes. Le gouvernement a développé des systèmes d'inspection modernes qui reposent sur l'intelligence artificielle et les technologies numériques afin de surveiller les risques et d'y faire face. La combinaison de systèmes électroniques et de moyens d'inspection traditionnels permet d'intervenir rapidement pour résoudre tout problème avant qu'il ne s'aggrave. Depuis sa mise en place en 2022, le Conseil national pour la SST, qui compte parmi ses membres des représentants des employeurs et des travailleurs, s'efforce de coordonner les efforts en matière de SST à l'échelle nationale. Il a contribué à renforcer la coordination entre les secteurs public et privé et à instaurer un véritable partenariat dans l'élaboration de politiques de sécurité, dans le lancement de programmes de formation et de sensibilisation ciblant les secteurs à haut risque, et dans la promotion d'une surveillance numérique pour faciliter le dépôt électronique de plaintes pour violations.

Les efforts entrepris par l'Arabie saoudite dans le développement de la SST confirment son engagement à garantir un milieu de travail qui respecte la dignité des travailleurs. Ces efforts ne se limitent pas à une action au niveau local puisque l'Arabie saoudite agit également sur le plan international par le biais d'échange d'expertise avec l'OIT et ses États Membres. Ce

faisant, le pays a renforcé sa position en tant qu'État assumant ses responsabilités, qui a adopté les normes les plus élevées en matière de protection des travailleurs, et plaçant l'être humain au centre de ses politiques de développement pour garantir la sécurité sur le marché du travail.

Enfin, le gouvernement souligne l'importance de respecter les normes internationales du travail face aux défis et aux évolutions actuels. Nous saluons le regain de dynamisme dans le monde du travail, dans le cadre des ODD des Nations Unies, et nous félicitons les États Membres pour les efforts qu'ils déploient afin d'atteindre ces objectifs.

Je remercie de nouveau la commission d'experts et la Commission de la Conférence pour leur travail important visant à garantir le respect des normes internationales du travail.

Membre gouvernementale, République islamique d'Iran – Au nom de la République islamique d'Iran, je tiens à exprimer notre gratitude à l'OIT pour son engagement continu en faveur de la justice sociale et de la promotion du travail décent dans le monde entier. Je présente aujourd'hui le point de vue et les efforts de la République islamique d'Iran concernant le thème crucial de cette Étude d'ensemble, à savoir la mise en place d'une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, comme indiqué dans le rapport III(B). La République islamique d'Iran reconnaît l'importance fondamentale d'assurer une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui constitue la pierre angulaire du travail décent et de la justice sociale. Notre nation, riche de son patrimoine culturel et dotée d'une main-d'œuvre résiliente, est déterminée à protéger les droits et le bien-être des travailleurs, conformément aux normes internationales du travail, notamment celles consacrées dans les conventions de l'OIT. La protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles n'est pas seulement un objectif politique, mais un impératif moral et économique qui vise à garantir que les travailleurs, qui sont le pilier de notre économie, sont protégés contre les risques inhérents à leur travail.

En République islamique d'Iran, nos politiques du travail sont fondées sur les principes d'équité sociale et de résilience économique, qui sont ancrés dans notre engagement constitutionnel de fournir une protection sociale et d'assurer le bien-être de tous les citoyens. L'organisation de la sécurité sociale de la République islamique d'Iran, créée il y a plusieurs décennies, joue un rôle central dans le service de prestations en cas d'accidents du travail, notamment les soins médicaux, la réadaptation et l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Au fil des ans, nous avons réalisé des progrès notables pour étendre la couverture de notre système de sécurité sociale, qui protège actuellement des millions de travailleurs dans l'économie formelle et informelle.

L'une des grandes priorités de la République islamique d'Iran est de garantir que les systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles sont financièrement viables tout en restant accessibles à tous. Malgré les obstacles extérieurs, notamment les sanctions économiques qui ont mis nos ressources à rude épreuve, la République islamique d'Iran s'est investie dans le renforcement des cadres de sécurité et de santé au travail afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous avons mis en œuvre des programmes de formation pour les employeurs et les travailleurs, renforcé les inspections du travail et encouragé une culture de la sécurité dans les secteurs à haut risque tels que la construction, le pétrole et le gaz. Ces efforts s'inscrivent dans le droit fil de l'accent mis par l'OIT sur la prévention en tant qu'élément central de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La République islamique d'Iran reconnaît également qu'il est nécessaire d'adopter des approches tenant compte des considérations de genre en matière de protection contre les

accidents du travail et les maladies professionnelles, comme le souligne l'Étude d'ensemble. Les femmes sur le marché du travail, notamment dans des secteurs tels que la santé et l'éducation, sont confrontées à des risques professionnels particuliers. Nous œuvrons à ce que nos politiques de sécurité sociale répondent à ces besoins spécifiques, en garantissant un accès équitable aux prestations et aux services de réadaptation. Bien entendu, pour mettre en œuvre ces politiques de manière optimale, nous avons besoin de la coopération et de l'assistance du BIT.

En outre, la République islamique d'Iran est attachée à la coopération internationale et au partage des connaissances afin d'améliorer ses systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Nous avons activement collaboré avec le BIT et nos partenaires régionaux afin de tirer parti des meilleures pratiques et de les adapter à notre contexte national. Par exemple, nous étudions des mécanismes de financement innovants, tels que ceux décrits dans l'Étude d'ensemble, afin d'assurer la viabilité à long terme de notre système de sécurité sociale. Nous soutenons également les appels de l'OIT en faveur d'un dialogue inclusif entre le gouvernement, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs afin de concevoir et de mettre en œuvre des systèmes de protection efficaces.

En conclusion, la République islamique d'Iran réaffirme sa volonté d'assurer une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le cadre de sa vision plus large du travail décent et de la justice sociale. Nous appelons la communauté internationale à soutenir des approches inclusives et équitables qui respectent la souveraineté nationale et tiennent compte de la diversité des réalités des États Membres. La République islamique d'Iran est disposée à collaborer avec l'OIT et ses mandants pour faire progresser les principes de l'Étude d'ensemble afin de garantir que tous les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, bénéficient de la protection qu'ils méritent.

Membre gouvernemental, Sénégal – Le gouvernement du Sénégal se réjouit de la qualité du rapport de la commission d'experts, dont le thème porte sur *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui est au cœur du mandat de l'OIT. Les conséquences dramatiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, tant sur les revenus des travailleurs que sur leur vie et leur santé, nécessitent une approche innovante, efficace et dynamique pour parvenir à une protection complète contre les risques professionnels.

Le thème de cette Étude d'ensemble cadre avec les priorités nationales du Sénégal en matière de justice sociale de prévention des risques professionnels et d'un milieu de travail sûr et salubre. Cet attachement est réaffirmé à travers la ratification des conventions n^{os} 12, 19, 102 et 121, qui font l'objet du rapport III (Partie B) de la commission d'experts, et des conventions fondamentales en matière de sécurité et santé au travail.

Relativement aux travailleurs couverts, il sied de souligner que toutes les catégories de travailleurs sont incluses dans la couverture des accidents du travail et des maladies professionnelles, y compris les stagiaires, les apprentis, les travailleurs journaliers, les travailleurs domestiques et les travailleurs indépendants. Il s'y ajoute que les détenus exécutants des travaux pénaux sont pris en compte dans la couverture des risques professionnels.

Il convient également de relever que le Sénégal s'est doté d'une politique nationale de santé et sécurité au travail dont l'objectif est de renforcer le capital humain en milieu de travail par une prévention des risques professionnels et une gestion efficace des accidents et atteintes à la santé des travailleurs et des travailleuses. Cette politique est assortie d'un programme national de sécurité et santé au travail, qui en est la déclinaison opérationnelle

pour l'horizon 2023-2027. Dans le cadre de ce programme, il est visé, entre autres objectifs fondamentaux, l'harmonisation des outils de collecte de données et l'accessibilité des statistiques et la mise en conformité des lieux de travail dans les secteurs privé, public, informel, et agricole en matière de sécurité et santé au travail.

À la faveur de la mise en œuvre du programme national de sécurité et santé au travail, des résultats encourageants ont été enregistrés, traduisant un repli des accidents du travail et des maladies professionnelles répertoriées en 2024. En effet, le rapport annuel des statistiques du travail fait état de 975 déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles en 2024 contre 1 316 en 2023 soit une diminution de 25,9 pour cent.

En définitive, le gouvernement du Sénégal reste ouvert à toute proposition d'accompagner son élan de réaliser la protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles en vue de garantir et de promouvoir les droits fondamentaux des travailleurs et d'accompagner la performance durable des entreprises.

Membre travailleur, Brésil – Je m'exprime au nom de tous les syndicats du Brésil qui représentent des millions de travailleurs dans notre pays. Avant d'aborder le thème particulier de cette session, je tiens à souligner le rôle essentiel que jouent les espaces multilatéraux tels que l'OIT dans l'élaboration d'une gouvernance mondiale fondée sur la démocratie. Mais pour nous, travailleurs, la démocratie doit être synonyme de démocratie assortie de droits. Sinon, nous risquons de nous éloigner de la paix sociale et de nous diriger vers des conflits encore plus graves.

Pour en venir à notre sujet, je tiens à remercier la commission d'experts pour l'Étude d'ensemble de cette année sur la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cette Étude d'ensemble arrive à un moment décisif, très différent de celui où ont été approuvés les documents de l'OIT soumis à l'examen. La reconnaissance en 2022 d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental et droit au travail a transformé le mandat constitutionnel de l'OIT en un impératif juridique et moral. À cet égard, nous saluons les progrès mis en évidence dans l'Étude d'ensemble. Cependant, nous ne devons pas ignorer la triste réalité.

Les accidents du travail sont un phénomène mondial et leur nombre est pour le moins choquant. Rien qu'en 2019, 400 millions d'accidents du travail et près de 3 millions de décès ont été enregistrés. Ce ne sont pas seulement des statistiques. Ces chiffres représentent des vies perdues et des familles brisées. Le fardeau pèse de manière disproportionnée sur les pays du Sud. Les Amériques représentent à elles seules près de 11 pour cent des accidents du travail. En Amérique latine, le principal défi consiste à protéger les travailleurs informels et ceux qui occupent des emplois non traditionnels. Selon les données de l'OIT, environ 53 pour cent des travailleurs latino-américains, soit environ 130 millions de personnes, occupaient un emploi informel en 2016. Des études plus récentes confirment cette caractéristique structurelle. On compte même un tiers des travailleurs informels dans des entreprises formelles, ce qui révèle la complexité de cette question. Ce vaste secteur informel est de fait exclu des protections en matière de sécurité au travail.

Comme l'a noté la commission d'experts, la couverture fait essentiellement défaut pour les travailleurs temporaires, informels, à temps partiel et de l'économie des plateformes, mais aussi dans l'économie des petits boulots et dans les PME. Or ce sont précisément ces secteurs qui connaissent la croissance la plus rapide dans de nombreux pays. Des solutions globales doivent être élaborées dans le cadre de politiques publiques fondées sur le dialogue social, visant à formaliser le travail et à garantir des protections pour tous.

Si l'Étude d'ensemble identifie le Brésil comme un exemple positif en matière de couverture des accidents du travail, celle-ci est toutefois limitée aux travailleurs formels. Nous sommes donc préoccupés par les risques graves qui pèsent sur les protections existantes. Et celles-ci sont aujourd'hui réellement menacées. Début 2025, la Cour suprême du Brésil a accepté d'examiner une affaire qui pourrait permettre aux contrats atypiques de remplacer complètement la relation de travail formelle. Cela pourrait légitimer une classification erronée, en contradiction directe avec la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, et priver des millions de travailleurs de leurs droits à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Au cas où la législation serait ainsi modifiée, le Brésil, au lieu d'être un exemple, pourrait devenir en quelques mois un triste avertissement.

Nous nous faisons une nouvelle fois l'écho de la commission d'experts en réaffirmant que la suppression des lacunes d'ordre juridique et pratique en matière de couverture, la lutte contre l'informalité, le renforcement de l'application des lois et l'amélioration des procédures sont essentiels pour construire un monde où tous les travailleurs, quelle que soit leur forme d'emploi, sont protégés.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – L'UITA est une fédération syndicale internationale représentant plus de 12 millions de travailleurs dans les secteurs de l'alimentation, de l'agriculture et des services. Un très grand nombre de nos membres ne sont même pas reconnus comme des travailleurs parce qu'ils sont occupés dans les zones rurales, sont des travailleurs indépendants ou n'ont pas de statut.

Nous nous félicitons de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui reconnaît que les travailleurs de notre secteur n'ont trop souvent pas le droit à des prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, alors qu'ils sont occupés dans des secteurs où les conditions de sécurité et de santé au travail sont mauvaises. Nous nous félicitons de l'accent mis sur la nécessité de remédier aux disparités en matière d'accès aux prestations pour certaines catégories de travailleurs, en particulier les travailleurs agricoles et les travailleurs étrangers.

En outre, l'Étude d'ensemble recense les bonnes pratiques et les difficultés, et fait une cartographie de la situation.

Si l'on remonte à la discussion tenue au sein de cette commission sur l'Étude d'ensemble 2015, intitulée *Donner une voix aux travailleurs ruraux*, la commission d'experts avait noté la persistance d'obstacles à la liberté syndicale auxquels se heurtaient les travailleurs agricoles. Dix ans plus tard, ces obstacles subsistent encore. La convention n° 12 et la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, reconnaissent la discrimination persistante à laquelle font face les travailleurs agricoles et appellent les gouvernements à étendre à ces travailleurs la législation prévoyant l'indemnisation accordée aux autres travailleurs. La convention n° 12 a été adoptée en 1921. Pourtant, il ressort de l'Étude d'ensemble dont il est question aujourd'hui que, bien souvent, ces protections n'ont pas été étendues, alors que cette convention a été adoptée il y a 104 ans.

Nous nous félicitons de constater que la commission d'experts reconnaît que des difficultés persistent en ce qui concerne la couverture légale et effective des travailleurs agricoles et qu'elle encourage les États Membres à envisager de prendre des mesures pour étendre les dispositions pertinentes à ces travailleurs. Toutefois, nous prions instamment la Commission de la Conférence de demander au Bureau de mettre au point un calendrier et de fournir une assistance technique pour aider les États Membres à concrétiser cette extension.

Nous saluons le fait que l'Étude d'ensemble reconnaisse que le secteur de l'agriculture est l'un des plus dangereux, où les taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont élevés. Nous prions instamment cette commission de reconnaître que la prévention est préférable à l'indemnisation et que l'OIT doit redoubler d'efforts pour encourager les gouvernements à ratifier et à appliquer la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

La réunion d'experts sur le travail décent dans l'industrie agroalimentaire, qui s'est tenue en mai 2023, a mis fin à une discussion en cours depuis dix ans sur ce que le travail décent signifie réellement pour les travailleurs ruraux. Dans le cadre de cette réunion, des principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire ont été élaborés. Nous appelons l'OIT à promouvoir ces principes en tant qu'outil pour créer un environnement favorable au respect des droits fondamentaux des travailleurs, y compris le droit à la liberté syndicale et le droit à la santé et à la sécurité dans l'agriculture.

En qualité de représentants des travailleurs de l'économie informelle, l'UITA a noué un partenariat avec la Fédération internationale des travailleurs domestiques (FITD). Notre organisation sœur représente 93 syndicats de travailleurs domestiques dans 70 pays. Au nom des membres de la FITD, nous exprimons notre satisfaction de constater que l'Étude d'ensemble se penche sur la situation des travailleurs domestiques. On dénombre 76 millions de travailleurs domestiques dans le monde, lesquels assurent au moins 25 pour cent des activités de soin. Le travail domestique est une activité rémunérée essentielle au maintien de la vie et de l'économie, qui s'exerce dans le cadre d'une relation de travail avec un employeur qui confie des tâches à un travailleur. Au niveau mondial, 81 pour cent des travailleurs domestiques sont occupés dans le secteur informel. L'emploi dans ce secteur signifie l'absence de conditions de travail décentes, la pauvreté, les bas salaires, l'absence de protection sociale et de protection des droits au travail.

La FITD propose à l'OIT et à ses États Membres des mesures fondamentales pour adopter la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, en tant que pilier central des politiques de transition des travailleurs domestiques vers la formalité. Reconnaître le rôle et la responsabilité des employeurs de travailleurs domestiques dans le processus de formalisation garantit que les travailleurs domestiques sont couverts par les Codes du travail et les régimes de sécurité sociale au même titre que les autres travailleurs.

En conclusion, au nom de l'UITA et de la FITD, nous saluons la publication de l'Étude d'ensemble et souscrivons à ses recommandations, ainsi qu'à l'accent mis sur la promotion d'une approche complète et universelle de la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – L'Étude d'ensemble est conforme à l'engagement d'IndustriALL en faveur d'une approche de la SST fondée sur les droits et d'une indemnisation inclusive en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, et le renforce. Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles pour tous les travailleurs revient à fournir un filet de sécurité sociale à tous les travailleurs, indépendamment de leur genre, de leur situation dans l'emploi ou la profession, y compris ceux qui ont des emplois atypiques, tels que les emplois temporaires et occasionnels, de même que les travailleurs occasionnels et à temps partiel et ceux employés dans l'économie des plateformes.

L'un des principaux objectifs d'IndustriALL est d'œuvrer en faveur de la ratification, de la mise en œuvre et du respect de toutes les normes internationales du travail. C'est pourquoi nous nous félicitons de cette toute première occasion d'examiner ensemble le droit et la

pratique de tous les États Membres de l'OIT dans le domaine de la protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Malgré les progrès réalisés en matière de SST au cours des dernières décennies, les accidents du travail restent très courants dans le monde entier, notamment dans les secteurs d'IndustriALL.

Comme l'a souligné la commission d'experts, les industries minière et manufacturière comptent parmi les secteurs plus dangereux. Selon les données de l'OIT, seul 1 pour cent de la main-d'œuvre mondiale travaille dans des mines, mais c'est pourtant là que se produisent environ 8 pour cent des accidents mortels au travail. Des efforts supplémentaires s'imposent pour garantir que les travailleurs de ces secteurs sont correctement protégés contre les risques professionnels et, qu'en cas d'accidents ou de maladies, ils bénéficient pleinement des régimes de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

À cet égard, nous faisons écho à l'appel plus large lancé par la commission d'experts aux États Membres pour qu'ils veillent à ce que les régimes de protection en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles couvrent les quatre éventualités et satisfassent aux conditions minimales prévues dans les conventions n^{os} 102 et 121, en ce qui concerne les soins médicaux et les prestations en espèces.

Nous appuyons en outre l'appel lancé par la commission d'experts aux États Membres pour qu'ils étendent la définition des accidents du travail aux accidents de trajet, conformément à la convention n° 121 et à la recommandation qui l'accompagne. C'est un point qui est très important pour IndustriALL et ses organisations affiliées, en particulier dans nos secteurs minier et maritime.

Nous ne pouvons plus ignorer les effets cumulés du changement climatique, dont les risques que la dégradation de l'environnement et le stress thermique font peser sur la sécurité et la santé des travailleurs. À cet égard, nous relayons l'appel de la commission d'experts visant à donner effet aux *Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous* (2015), qui soulignent l'importance de systèmes de protection sociale adéquats pour renforcer la résilience dans le contexte du changement climatique et contribuer à compenser ses effets sur les moyens de subsistance, les revenus et les emplois.

Enfin, et tout aussi important, nous appuyons la recommandation de la commission d'experts visant à prévoir l'indemnisation de l'ESPT en tant que maladie professionnelle due à la violence et au harcèlement au travail. Cela revêt une importance particulière à la lumière des vulnérabilités spécifiques auxquelles sont confrontées les femmes dans le secteur minier.

Il n'est pas suffisant en soi d'atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles si l'on ne reconnaît pas aussi la nécessité impérieuse de créer une culture de prévention en matière de SST.

Membre gouvernemental, République de Tanzanie – La République-Unie de Tanzanie souhaite remercier sincèrement l'OIT pour son rapport approfondi et très actuel, intitulé *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*, et pour les orientations que l'Organisation fournit régulièrement en faveur de la promotion du travail décent dans le monde.

La République-Unie de Tanzanie a réalisé des avancées significatives dans la mise en conformité de ses politiques nationales avec les normes internationales du travail. La création du Fonds d'indemnisation des travailleurs et de la loi de 2015 sur l'indemnisation des

travailleurs illustre bien la volonté de la Tanzanie de protéger ses travailleurs du secteur public comme privé contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Nous sommes heureux de signaler que la conception et le fonctionnement de ce fonds sont conformes aux principes clés de la convention n° 121, dont le transport, les soins médicaux, les services de rééducation et les paiements périodiques fournis aux travailleurs blessés ou aux personnes à charge des travailleurs décédés fondés sur les principes d'absence de faute et de financement collectif.

Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie a pris pleinement part à cette Étude d'ensemble.

Nous sommes engagés à faire preuve de transparence et à partager nos connaissances sur les systèmes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La République-Unie de Tanzanie accorde beaucoup de valeur à la protection de ses travailleurs. Dans un effort visant à renforcer à la fois son système de prévention et d'indemnisation, le gouvernement a réuni les autorités chargées de la SST et le Fonds d'indemnisation des travailleurs dans un seul ministère – le ministère du Travail – pour mettre en place une démarche coordonnée qui donne la priorité à la prévention plutôt que l'indemnisation.

Nous reconnaissons également que la majorité de notre population active travaille dans l'économie informelle. Aussi nous efforçons-nous d'étendre le système de protection à ce secteur. Conscients de la complexité du sujet, nous serions reconnaissants de pouvoir bénéficier de l'assistance technique continue du BIT afin de concevoir des mécanismes modulables inclusifs qui ne laissent aucun travailleur de côté. La République-Unie de Tanzanie réaffirme son engagement envers les normes de l'OIT et la mise en place d'un système de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles complet et durable, qui réponde aux besoins évolutifs des travailleurs de tous les secteurs.

Membres travailleurs – Les riches discussions d'aujourd'hui sur l'Étude d'ensemble ont permis de souligner l'importance vitale de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'OIT a pour mandat clair de protéger les droits des travailleurs en matière de sécurité sociale, en particulier en cas d'accidents survenus au travail ou de maladies professionnelles. Cet engagement fondamental est inscrit dans la Constitution de l'OIT, qui met l'accent sur la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles, les accidents et l'invalidité résultant du travail. Cet engagement est réaffirmé dans les principaux documents de l'OIT, dont la Déclaration de Philadelphie, la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

Ensemble, ces documents soulignent la nécessité de mettre en place des systèmes de protection sociale qui ne sont pas uniquement viables et adaptés, mais qui peuvent aussi suivre l'évolution du monde du travail. Ils prévoient des systèmes qui garantissent un revenu de base et des soins médicaux complets à tous les travailleurs qui ont besoin d'une protection. Toutefois, comme le montre clairement l'Étude d'ensemble, il reste encore beaucoup à faire. Le nombre de travailleurs et de membres de leur famille concernés par les accidents du travail et les maladies professionnelles reste alarmant, avec des disparités régionales marquées. Ces défis, qui sont à la fois mondiaux et locaux, sont encore exacerbés par les catastrophes naturelles, les crises de santé publique et les accidents industriels, qui ont tous un impact profond sur la vie et le bien-être des travailleurs. Dans ce contexte, il est essentiel de disposer de solides systèmes de sécurité sociale, y compris de régimes d'assurance contre les accidents

du travail et les maladies professionnelles, qui servent à la fois de régulateurs sociaux et de stabilisateurs économiques, et qui garantissent que les besoins urgents des travailleurs touchés et de leur famille soient satisfaits.

Le changement climatique accroît les risques pour les travailleurs, particulièrement ceux qui travaillent en extérieur, dans les domaines de l'agriculture, de la construction et du transport. Ces travailleurs sont davantage exposés aux conditions météorologiques extrêmes, notamment au stress thermique. Il est donc non seulement nécessaire, mais aussi urgent d'étendre la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles à ces secteurs.

De même, les travailleurs à bas salaire, très souvent des travailleurs migrants, sont exposés de manière disproportionnée aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et les régions où les systèmes de protection sont les plus faibles affichent des taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles nettement plus élevés.

Dans le domaine de la sécurité au travail, les nouvelles technologies présentent à la fois des défis et des opportunités. Elles peuvent en effet faire apparaître de nouveaux risques, mais offrent aussi la possibilité d'améliorer les systèmes d'élaboration de rapport, la gestion des cas et la détection des fraudes. L'introduction de nouvelles technologies devrait donc faire l'objet d'un dialogue social entre les partenaires, afin de garantir que leur déploiement est équitable et efficace.

Un autre sujet important qui est ressorti des discussions est le besoin urgent d'élargir la protection à tous les travailleurs, particulièrement ceux qui sont le plus exposés aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il s'agit notamment des travailleurs de l'économie informelle, des travailleurs indépendants, des travailleurs des plateformes et des secteurs à haut risque, tels que l'agriculture, les industries minière et manufacturière, et la construction. Il est également indispensable de tenir compte des gens de mer, des pêcheurs, des travailleurs domestiques et des travailleurs migrants, et à cet égard, nous souhaitons le recours systématique à une approche qui tient compte des considérations de genre.

Le champ d'application matériel de la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles doit être aussi complet que possible. Il doit notamment couvrir les accidents de trajet, les risques psychosociaux et les troubles mentaux, en particulier ceux résultant de la violence et du harcèlement au travail. Les travailleurs concernés devraient bénéficier de soins de santé complets pour rétablir et améliorer leur santé et leur capacité à travailler. Ces soins doivent être assurés aussi longtemps que nécessaire et ne doivent pas être soumis à des limites de durée arbitraires. L'imposition d'un reste à charge ou de délais de carence en fonction de la durée de l'emploi ou des cotisations d'assurance peut empêcher les travailleurs d'accéder à des soins essentiels. Les États Membres doivent garantir que les soins médicaux sont gratuits pendant toute la durée de l'éventualité, ce qui témoigne d'un engagement fort en faveur du bien-être des travailleurs. Investir dans l'économie du soin bénéficie non seulement aux travailleurs victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, mais aussi à la société dans son ensemble. Les recommandations n^{os} 69 et 202 devraient pleinement en tenir compte lors de la conception de ces systèmes.

Nos discussions ont également mis en évidence le lien essentiel entre les mesures préventives et la sécurité sociale. Il est indispensable d'investir dans des systèmes robustes pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles qui entraînent des coûts humains, sociaux et économiques considérables. Les États Membres doivent donner la priorité à l'éducation, à la formation et à la recherche en vue d'identifier les causes profondes des

accidents du travail et des maladies professionnelles, et d'élaborer des stratégies de prévention efficaces.

Conformément à la convention n° 121, tout État Membre est tenu de prendre des mesures de prévention contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Cela inclut l'investissement dans des soins médicaux préventifs, l'éducation en matière SST, les campagnes de sensibilisation et la recherche des causes profondes des accidents. En outre, les États Membres doivent veiller au renforcement de la collaboration entre les régimes d'assurance et les autorités chargées de la SST.

Les services de réadaptation professionnelle et d'emploi sont également essentiels pour rétablir l'employabilité des personnes souffrant d'un handicap, y compris celles qui ont été victimes d'un accident du travail ou de maladies professionnelles. Il est indispensable d'assurer le maintien de la prestation en espèces pendant la réadaptation afin de garantir la sécurité des revenus et d'empêcher les travailleurs de ressentir le besoin de retourner prématurément au travail.

Le dialogue social est au cœur de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi, en particulier dans les efforts visant à prévenir et à éliminer la discrimination liée à l'emploi à l'égard des personnes en situation de handicap. Ce dialogue garantit que les politiques sont inclusives, équitables et adaptées aux besoins des travailleurs concernés.

Les régimes d'assurance sociale contre les accidents du travail et les maladies professionnelles devraient être intégrés dans le système d'assurance sociale et inclure une couverture obligatoire pour les travailleurs, un financement durable grâce à la mutualisation des ressources et des structures de gestion efficaces. Les États sont responsables en dernier ressort de l'administration des institutions et des services de sécurité sociale, y compris de la fourniture des prestations. Ils doivent garantir la viabilité financière des systèmes, en veillant à ce que des ressources suffisantes soient disponibles pour couvrir le coût des prestations, de l'administration, des mesures préventives et des services de réadaptation.

Les membres travailleurs soulignent également l'importance du dialogue social pour garantir la bonne gouvernance et le fonctionnement efficace des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les partenaires sociaux ont une connaissance unique des besoins spécifiques des travailleurs et devraient être activement associés à la conception et à la mise en œuvre de ces systèmes.

En outre, nous nous faisons l'écho de l'appel lancé par la commission d'experts afin que les travailleurs étrangers, ainsi que les personnes à charge des travailleurs décédés qui ont vécu à l'étranger, aient accès aux prestations auxquelles ils ont droit. Pour faciliter cela, il est essentiel que les pays établissent et mettent en œuvre des accords bilatéraux et multilatéraux de sécurité sociale, afin de garantir la portabilité des prestations.

De plus, les États Membres doivent mettre en œuvre de solides mécanismes de conformité et d'application pour garantir le bon fonctionnement des systèmes d'assurance public et privé. Cela comprend la mise en place de systèmes d'inspection et de contrôles efficaces, de stratégies de lutte contre la fraude aux cotisations et l'imposition de sanctions dissuasives en cas de non-respect des règles.

En conclusion, même si tous les États Membres n'ont pas ratifié l'instrument le plus récent relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'Étude d'ensemble révèle que de nombreuses législations et pratiques nationales sont déjà conformes à ces instruments. Par conséquent, nous encourageons vivement les États Membres à ratifier les conventions n°s 121 et 102, et à accepter la partie VI de cette dernière.

Membres employeurs – En conclusion, les membres employeurs souhaitent souligner les points suivants.

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à préserver la sécurité et la santé de leurs travailleurs, car le maintien de leurs activités en dépend.

Les entreprises s'efforcent d'adopter des mesures, notamment dans le domaine de la prévention, qui rendent les lieux de travail plus sûrs, tout en plaidant pour la réduction de la bureaucratie, la simplification et la réduction des coûts que le système actuel de sécurité et de santé au travail impose aux entreprises.

Les membres employeurs sont fermement convaincus que les mesures préventives contribuent de manière significative à réduire les taux d'accident du travail, à alléger la charge financière qui pèse sur les institutions d'assurance et à renforcer la viabilité des régimes de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

En ce qui concerne les lacunes en matière de protection dans les secteurs public et privé, nous insistons sur le fait que la protection des travailleurs indépendants, telle que prévue par la recommandation n° 121, n'est assurée que lorsqu'elle est conforme à la législation nationale.

En ce qui concerne l'affirmation figurant au paragraphe 539 de l'Étude d'ensemble selon laquelle l'agriculture est l'un des secteurs les plus dangereux de l'économie si l'on tient compte du nombre de décès, d'accidents et de maladies professionnelles, nous encourageons également les États Membres à veiller à ce que les régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles couvrent tous les travailleurs, y compris les salariés agricoles.

Toutefois, pour ce qui est d'encourager les États Membres à envisager de prendre des mesures pour étendre les dispositions pertinentes de la législation nationale sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles à tous les salariés agricoles, comme le prévoit l'article 1 de la convention n° 12, il faut, là encore, tenir compte de la législation et du contexte national. Les dangers dans ce secteur ne sont pas vraiment différents de ceux observés dans d'autres secteurs. Il est nécessaire d'utiliser correctement l'ensemble des notions et des termes dans le domaine de la SST, par exemple danger, risque, effet ou probabilité.

Les membres employeurs se félicitent du fait que l'un des aspects importants du principe de l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et étrangers est la possibilité de transférer à l'étranger les prestations en cas d'accident du travail.

Nous convenons que, à cette fin, il est nécessaire de lever les obstacles juridiques, administratifs et pratiques pour garantir effectivement le principe d'égalité de traitement et le service des prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles.

La responsabilité partagée est essentielle dans l'administration des prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles.

À cet égard, nous nous félicitons également du fait que de nombreuses institutions publiques et privées administrant des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles disposent d'un conseil d'administration tripartite composé de représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs.

En outre, la participation des partenaires sociaux à la gestion des régimes de protection contre les accidents du travail peut contribuer à la bonne gouvernance et à la prise de décisions éclairées, ainsi qu'au maintien et au renforcement de la confiance du public.

Nous convenons que les mécanismes de plainte et de recours doivent être équitables, accessibles, abordables, transparents et rapides, y compris pour les travailleurs étrangers et les personnes à leur charge résidant à l'étranger.

De l'avis des employeurs, des régimes d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles inclusifs, durables et bien gérés constituent un élément important des systèmes de protection sociale.

Les organes de contrôle de l'OIT devraient promouvoir une mise en œuvre inclusive et équilibrée, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, pour garantir que les réalités et les circonstances nationales sont dûment prises en considération.

En conclusion, nous soulignons que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail met l'accent sur le rôle central de la protection sociale. Elle invite notamment tous les Membres à renforcer les capacités de tous à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation grâce à «l'accès universel à une protection sociale complète et durable», pour accompagner et protéger les travailleurs et les employeurs dans les périodes de transition, tant personnelle que professionnelle, qu'ils traversent. Cela nécessite un engagement et une collaboration au niveau national entre les ministères et les institutions publiques chargés de la protection sociale, y compris les ministères de l'économie et des finances, les ministères sectoriels et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

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

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

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 66](#) du Rapport général – page 59

Afghanistan, Barbade, Comores, Djibouti, Haïti, Îles Marshall, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Somalie, Tonga, Vanuatu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des rapports sur l'application des conventions ratifiées ont été reçus de la part du pays suivant:

Papouasie-Nouvelle-Guinée: Le gouvernement a envoyé certains rapports dus.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements des **Comores**, de la **République arabe syrienne** et de **Sainte-Lucie**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Barbade, Comores, Djibouti, Haïti, Îles Marshall, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Somalie, Tonga, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 69](#) du Rapport général – page 61

États	Conventions n ^{os}
Antigua-et-Barbuda	– depuis 2023: conventions n ^{os} 177, 181, 184, 185, 187 et 188
Comores	– depuis 2023: conventions n ^{os} 97 et 143
Djibouti	– depuis 2022: convention n ^o 183
Îles Marshall	– depuis 2021: convention n ^o 182
Iraq	– depuis 2022: convention n ^o 185
Sainte-Lucie	– depuis 2023: convention n ^o 155
Somalie	– depuis 2023: conventions n ^{os} 97, 143, 144, 155, 181, 187 et 190
Soudan	– depuis 2023: conventions n ^{os} 87 et 144
Tonga	– depuis 2022: convention n ^o 182

États	Conventions n ^{os}
Tuvalu	– depuis 2021: convention n° 182
Vanuatu	– depuis 2021: convention n° 138

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

Iraq. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention n° 185.

Soudan. Le gouvernement a envoyé les premiers rapports sur l'application des conventions n^{os} 87 et 144.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de:
Antigua-et-Barbuda, Comores et Sainte-Lucie

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Antigua-et-Barbuda, Comores, Djibouti, Îles Marshall, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu et Vanuatu.

3. «Appels urgents» – Manquement à l'envoi de rapports sur l'application des conventions ratifiées depuis au moins trois ans

Observations concernant certains pays ([Partie II du rapport de la CEACR – page 95](#))

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Congo, Djibouti, Haïti, Îles Marshall, Iraq, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, des rapports sur l'application des conventions ratifiées ont été reçus de la part des pays suivants: **Iraq et Papouasie-Nouvelle-Guinée**

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de:
Antigua-et-Barbuda, Comores, République arabe syrienne et Sainte-Lucie

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Congo, Djibouti, Haïti, Îles Marshall, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Somalie, Tonga, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 74](#) du Rapport général – page 62

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Arabie saoudite, Barbade, Belize, Brunéi Darussalam, Burundi, Comores, Congo, Croatie, Cuba, Danemark (Groenland), Djibouti, Éthiopie, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Cook, Israël, Kenya, Kiribati, Libéria, Libye, Lituanie, Monténégro, Nigéria, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques et Montserrat), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Serbie, Somalie, Soudan du Sud, Suriname, Thaïlande, Timor-Leste, Turkménistan, Vanuatu, Viet Nam et Yémen.

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

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

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

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

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

Danemark (Groenland). Le gouvernement a envoyé des réponses à la majorité des commentaires de la commission.

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

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

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

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

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

Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Montserrat). Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

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

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

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

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

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Antigua-et-Barbuda, Belize, Comores, Gambie, Guinée, Israël, Libéria, Monténégro, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Soudan du Sud, Timor-Leste et Viet Nam**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Afghanistan, Antigua-et-Barbuda, Barbade, Belize, Burundi, Comores, Congo, Djibouti, Gambie, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Cook, Israël, Libéria, Libye, Nigéria, Palaos, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Saint-Marin, Somalie, Soudan du Sud, Timor-Leste, Vanuatu, Viet Nam et Yémen.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 118](#) du Rapport général – page 81

Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Kirghizistan, Macédoine du Nord, Ouganda, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Sao Tome-et-Principe, Singapour, Tchad, Timor-Leste, Tuvalu et Yémen.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, **Antigua-et-Barbuda, l'Ouganda, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, Sao Tomé-et-Principe, Singapour, le Tchad et le Yémen** ont envoyé des rapports concernant les conventions non ratifiées et les recommandations

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Antigua-et-Barbuda, Comores, République arabe syrienne, Sainte-Lucie et Timor-Leste**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Barbade, Comores, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Kirghizistan, Macédoine du Nord, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Timor-Leste et Tuvalu.

6. Défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes

Pays mentionnés dans le [paragraphe 130](#) du Rapport général – page 84

Angola, Bahreïn, Belize, Dominique, Émirats arabes unis, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, Oman, République arabe syrienne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu, Yémen et Zambie.

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

Angola. Le 11 juin 2025, l'Angola a ratifié la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, l'Angola n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Oman. Le 20 avril 2025, Oman a soumis au Conseil de la Shura et au Conseil d'État les quinze instruments adoptés par la Conférence entre 2006 et 2023. Selon les critères établis par la commission d'experts, Oman n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Zambie. Le 13 décembre 2024, la Zambie a ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Selon les critères établis par la commission d'experts, la Zambie n'est plus en situation de défaut grave de soumission.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Angola, Bahreïn, Belize, Émirats arabes unis, Gambie, Grenade, Liban, République arabe syrienne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie et Timor-Leste**

Voir ci-dessous sous la partie B.

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

Bahreïn, Belize, Dominique, Émirats arabes unis, Gabon, Gambie, Grenade, Guinée équatoriale, Haïti, Hongrie, Îles Salomon, Liban, Libéria, Libye, République arabe syrienne, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sierra Leone, Timor-Leste, Tuvalu, Vanuatu et Yémen.

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

Angola

Nous tenons à vous informer que nous avons pris des mesures pour remédier à cette situation aussi rapidement que possible. Il convient de noter que la loi angolaise prévoit que tous les instruments soumis à l'autorité compétente (Assemblée nationale) doivent être rédigés dans la langue officielle, à savoir le portugais (traduit par un traducteur agréé au niveau international).

Heureusement, cette année, nous avons obtenu la traduction officielle (en portugais) des 22 instruments. Toutefois, compte tenu de notre bureaucratie institutionnelle, le processus ne sera achevé qu'au cours du dernier trimestre de l'année. En effet, la loi exige que les mêmes procédures juridiques soient suivies pour la soumission que pour la ratification. Cela signifie, à proprement parler, qu'après la traduction des instruments, l'étape suivante consiste en la préparation des avis techniques et des notes explicatives par le ministère du Travail, qui à son tour les soumet au ministère des Affaires étrangères, lequel est chargé de les programmer pour discussion et examen lors de la réunion du Conseil des ministres (qui se tient une fois par

mois). Ce dernier les soumet en dernier lieu à l'Assemblée nationale pour réception et éventuelle approbation formelle du processus d'adhésion.

Antigua-et-Barbuda

Malheureusement, le gouvernement d'Antigua-et-Barbuda n'a pas respecté ses obligations en matière de rapports en raison d'un certain nombre de facteurs. Tout d'abord, le poste d'administrateurs des projets de l'OIT au sein du ministère du Travail est resté vacant pendant près de dix ans, M^{me} J'Donna Defoe ayant été nommée pour assurer l'intérim du poste en décembre 2024. À l'issue de la formation sur les normes internationales du travail qui s'est tenue à Antigua en novembre 2024 et qui a été animée par le spécialiste en matière de normes internationales du travail de l'Équipe d'appui technique de Port d'Espagne (Trinité-et-Tobago), une équipe composée de M^{me} Defoe et d'autres membres du ministère, ainsi que de nos parties prenantes au sens plus large, a été mise sur pied pour rattraper le retard dans la soumission des rapports au BIT.

Le travail sur les rapports au BIT est en cours, 13 ayant transmis au BIT, cinq rapports étant en attente des commentaires des parties prenantes, et 18 rapports devant encore être achevés. Nous nous engageons à terminer tous les rapports et à les soumettre au fur et à mesure de leur achèvement.

Le ministère apprécie le soutien continu qu'il reçoit du BIT en matière de formation et d'orientation pour répondre à ses obligations en tant que mandant.

Les rapports transmis au BIT sont les suivants:

- 1) convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921;
- 2) convention (n° 17) sur la réparation des accidents du travail, 1925 (observations de 2018);
- 3) convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925;
- 4) convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (demande directe);
- 5) convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997;
- 6) convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930;
- 7) protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930;
- 8) convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;
- 9) convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (demande directe);
- 10) convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970 (demande directe);
- 11) convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (demande directe);
- 12) convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective;
- 13) convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949.

Les rapports en attente des commentaires des parties prenantes sont les suivants:

- 1) convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921;
- 2) convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006;
- 3) convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 (demande directe et observation);
- 4) convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000;

- 5) convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985 (observation).

Les rapports devant être achevés sont les suivants:

- 1) convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921;
- 2) convention (n° 101) sur les congés payés (agriculture), 1952;
- 3) convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951;
- 4) convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- 5) convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971;
- 6) convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973;
- 7) convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
- 8) convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976;
- 9) convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978;
- 10) convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978;
- 11) convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981;
- 12) protocole de 2002 relatif à la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- 13) convention (n° 158) sur le licenciement, 1982;
- 14) convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996;
- 15) convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
- 16) convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001;
- 17) convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007;
- 18) convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, telle qu'amendée.

Bahreïn

Au sujet des récentes observations formulées par la commission d'experts concernant le défaut de soumission de Bahreïn aux autorités nationales compétentes des instruments internationaux du travail adoptés par la Conférence internationale du Travail, nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que le royaume de Bahreïn s'est acquitté avec diligence de toutes ses obligations en la matière, conformément au cadre constitutionnel de l'OIT.

Conformément à notre constitution nationale et à nos pratiques établies, toutes les conventions et recommandations adoptées par la Conférence sont soumises à l'autorité compétente pour ratification, à savoir notre Conseil des ministres; il s'agit de tous les instruments adoptés par la Conférence entre 2000 et 2023. En outre, le gouvernement s'est engagé à présenter un rapport complet au Bureau international du Travail au cours de la période considérée en y décrivant par le menu les procédures suivies pour la soumission des conventions et des recommandations à l'autorité compétente.

Nous vous prions respectueusement de bien vouloir prendre ces éléments en considération.

Belize

Le Belize prend les préoccupations de la commission au sérieux, en particulier en ce qui concerne le défaut de soumission des instruments à l'autorité compétente et l'absence de réponse aux commentaires précédents.

Pour ce qui concerne le défaut de soumission des instruments de l'OIT, même si des efforts avaient été déployés pour engager ce processus, celui-ci n'a pas abouti en raison d'incertitudes procédurales. De ce fait, le ministère a consulté des pays ayant des systèmes juridiques similaires et bénéficié d'orientations techniques du BIT. Le gouvernement peut désormais avancer sur la voie de la soumission de ces instruments à l'Assemblée nationale.

En ce qui concerne l'absence de réponse aux commentaires précédents, le Belize s'emploie à finaliser ses rapports de 2024 d'ici à fin juillet. Ceux-ci seront ensuite examinés par le Conseil consultatif du travail, avant soumission à l'OIT. Le Département du travail ayant récemment remplacé les fonctionnaires partis à la retraite et élargi son équipe, nous reconnaissons que ces nouveaux fonctionnaires ont besoin d'acquérir des capacités techniques. Nous prions donc respectueusement le BIT de continuer à apporter son soutien au renforcement des compétences de nos fonctionnaires afin que nous nous acquittions efficacement de nos obligations en matière d'établissement de rapports.

En dernier lieu, nous admettons que la préparation des rapports en temps voulu est souvent retardée faute de contributions d'acteurs clés, parmi lesquels plusieurs ministères. Afin d'améliorer la coordination, nous prions le BIT d'apporter son appui à l'organisation d'un atelier national consacré à la finalisation des rapports de 2025 et à la promotion d'une plus grande implication des parties prenantes.

Nous tenons toujours fermement à assumer les responsabilités qui nous incombent en vertu de la Constitution de l'OIT et à travailler de manière concertée pour renforcer le respect des obligations et les capacités institutionnelles.

Comores

Le gouvernement comorien porte un intérêt particulier au travail décent et à la lutte contre le chômage des jeunes et des femmes, qui sont les principaux objectifs du Chef de l'État pour relever le défi de l'émergence.

Nous tenons à souligner que le retard dans le respect de nos obligations est principalement dû à une réorganisation interne de l'administration du travail, qui a affecté négativement le processus régulier de préparation et de soumission des rapports.

Nous informons par la présente la commission que les rapports concernant la mise en application des conventions ratifiées seront soumis au Département des normes internationales du travail du Bureau international du Travail avant le 1^{er} septembre 2025. Ces rapports fourniront des réponses à toutes les observations et demandes directes formulées par la commission d'experts en 2024 et des autres commentaires sur les conventions ainsi que le premier rapport sur la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952.

Le gouvernement s'engage à respecter pleinement ses obligations internationales, y compris les obligations de soumission de rapports en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Cependant, il serait fructueux que l'OIT puisse apporter son assistance technique aux parties prenantes comoriennes pour le renforcement de leurs compétences en matière de respect des obligations liées aux normes internationales du travail.

Émirats arabes unis

Le gouvernement souhaite exprimer sa pleine coopération avec la Commission et réitérer son engagement à remplir ses obligations en vertu de la Constitution de l'OIT, ce qui inclut la soumission des instruments aux autorités compétentes et la présentation des rapports sur les conventions ratifiées en temps opportun. Le gouvernement souhaite également saisir cette occasion pour apporter les clarifications suivantes.

Le processus de ratification des conventions internationales aux Émirats arabes unis prévoit une soumission au Comité permanent sur les conventions, institué par le cabinet des ministres conformément à la décision du cabinet n° (24/2W) de 2021. Ce comité a pour mission d'examiner toutes les conventions internationales auxquelles l'État pourrait envisager de devenir partie ou qu'il pourrait ratifier, afin d'évaluer leur conformité avec les cadres législatifs nationaux et les objectifs stratégiques, et de publier ses recommandations pour que les autorités compétentes prennent les décisions et les mesures appropriées en conséquence.

À cet égard, le gouvernement souhaite informer votre Commission que les conventions énumérées dans le rapport concerné ont été soumises à la cinquième réunion du comité, qui s'est tenue le 22 octobre 2024. Après un examen approfondi des conventions et une comparaison avec le cadre législatif national en vigueur, le comité a décidé, à ce jour, de reporter la ratification de ces conventions. Le comité a réaffirmé l'engagement continu de l'État à revoir sa législation et ses politiques nationales à la lumière de toutes les conventions internationales pertinentes, et à œuvrer à une harmonisation entre la législation nationale et les normes internationales, d'une manière qui serve les intérêts nationaux et favorise les progrès vers la réalisation des Objectifs de développement durable.

Nous apprécions de pouvoir présenter notre contexte et réaffirmons nos efforts continus pour renforcer la conformité avec les normes internationales du travail et les obligations en matière de rapports.

Gambie

Le gouvernement présente ses excuses pour ce long silence et espère qu'elles seront appréciées. Le présent courrier représente et démontre donc notre engagement réitéré envers les obligations de l'OIT et le respect de celles-ci. Néanmoins, il existe manifestement des défis liés aux ressources spécifiques, à la réduction naturelle des effectifs, aux capacités sur le long terme et aux questions structurelles, pour n'en citer que quelques-uns. Ces défis ont eu un impact négatif considérable sur la constance de nos rapports, sur notre participation aux réunions statutaires de l'OIT et sur notre engagement à l'égard de notre contribution exceptionnelle et de nos contributions annuelles régulières. C'est pourquoi nous ne serons pas en mesure de participer à la 113^e session de la Conférence.

Nous souhaitons informer le Bureau que nous avons été en contact étroit avec le Bureau régional de l'OIT à Dakar concernant certains de ces défis et qu'il a fourni une assistance technique à plusieurs reprises par le biais d'un mini-projet mais aussi d'un soutien direct au ministère. Nous souhaitons exprimer notre gratitude pour l'assistance technique offerte, qui a indubitablement eu un impact positif et a assuré une forme de présence de l'OIT dans le pays. L'assistance technique fournie en 2023 incluait notamment l'élaboration de la stratégie de formalisation, le renforcement des capacités des mandants tripartites de l'OIT et l'achèvement et la soumission de rapports en retard. Récemment, entre le 7 et le 11 avril 2025, une mission a été menée par le Bureau régional de l'OIT, dirigée par la directrice Samira Daoud et accompagnée de personnel technique, afin de présenter la nouvelle directrice, qui a exprimé le souhait de renforcer la collaboration existante avec le gouvernement et les partenaires

sociaux. La mission visait à relancer la coopération entre l'OIT et le gouvernement gambien en vue de renforcer la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent dans le pays et d'encourager le gouvernement à renouveler son engagement envers les obligations de l'OIT. Cette visite de la directrice régionale a permis d'offrir deux opportunités au ministère, à savoir le renforcement des capacités des mandants tripartites et un programme de bourses pour quatre mandants tripartites avec le CIF-OIT - l'Académie des normes internationales du travail.

Nous tenons en outre à préciser que nous avons pris connaissance des nombreuses communications concernant les conventions, les demandes directes, les observations et la soumission de rapports qui sont en attente de réponse. Nous sommes conscients qu'il s'agit là d'un défi supplémentaire, mais aussi d'une obligation à remplir. Toutes ces responsabilités requièrent une assistance technique, comme demandé précédemment, dans l'élaboration d'une feuille de route assortie d'un calendrier précis garantissant un engagement progressif à l'égard des tâches en suspens et la mise en place d'un plan de paiement des arriérés. Cet arrangement permettra au ministère de travailler à la mise en œuvre des conventions fondamentales, telles qu'identifiées dans le système pyramidal, qui seront progressivement ratifiées sur la base de la feuille de route proposée et selon les travaux du groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes.

Enfin, nous tenons à réitérer la nécessité de demander l'assistance technique d'un expert local ou international qui serait accueilli pour une période d'au moins 18 mois, afin de mettre en œuvre la feuille de route proposée.

Nous tenons à assurer votre Bureau que nous nous acquitterons de ces obligations et nous espérons que les rapports seront soumis à votre examen avant le 1^{er} septembre 2025.

Grenade

Nous informons la Commission que la division du travail a bénéficié de l'appui technique requis de l'Équipe de l'OIT au travail décent et du bureau pour les Caraïbes en ce qui concerne les mesures à prendre pour remplir nos obligations en matière de présentation de rapports et autres. Toutes les autres obligations ont été remplies à ce jour, à l'exception de la soumission des instruments en suspens aux autorités compétentes. Veuillez noter que ces instruments ont déjà été compilés et qu'ils seront soumis à l'examen du Parlement d'ici à la fin du troisième trimestre de 2025.

Le gouvernement de la Grenade affirme son engagement à remplir ses obligations en tant qu'État Membre de l'OIT, y compris les obligations en matière de soumission de rapports en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

Guinée

Le ministre du Travail et de la Fonction publique reconnaît les insuffisances constatées et réaffirme sa volonté de renforcer ses efforts en matière de respect de ses engagements envers les organes de contrôle de l'OIT. À cet égard, nous tenons à souligner que la Guinée a bénéficié de l'appui du Bureau de l'OIT à Dakar, à travers notamment une formation en ligne organisée au profit de plusieurs cadres en charge de la rédaction des rapports. De plus, une assistance technique directe a été apportée pour l'élaboration des rapports attendus.

Dans une dynamique de structuration du processus de reporting, le ministère a procédé à la désignation de points focaux au sein des départements sectoriels concernés, chargés de faciliter la collecte d'informations sur la mise en œuvre des conventions ratifiées. Par ailleurs, il est important de noter que des efforts considérables ont été déployés cette année,

permettant à la Guinée de transmettre 17 rapports sur les 23 demandés, marquant ainsi un progrès significatif dans l'accomplissement de ses obligations.

Suite à notre requête, une session de renforcement des capacités est prévue en juillet prochain, au bénéfice des cadres avec l'appui d'une fonctionnaire du Département des normes internationales du travail. Nous vous remercions pour votre compréhension et pour l'accompagnement constant de l'OIT en vue de soutenir les efforts de la République de Guinée dans le respect de ses obligations internationales.

Israël

Nous tenons à préciser que toutes lacunes en matière d'établissement de rapports ne résultent pas d'une négligence ou d'un manque de considération, mais plutôt le fait de contraintes de personnel qui ont temporairement limité notre capacité à respecter certains délais. Pendant environ un an et demi, personne au sein du ministère israélien du Travail n'a exercé le rôle de point focal de l'OIT, le personnel intérimaire déployant des efforts considérables pour continuer à s'acquitter des obligations en matière de présentation de rapports, en dépit de circonstances difficiles. Depuis décembre 2024, l'avocate Gedalia Haber assume le rôle de point focal et s'emploie à hiérarchiser, consolider et rationaliser les processus d'établissement de rapports tout en renforçant la coordination avec les parties prenantes concernées.

Malgré ces difficultés, Israël a poursuivi ses efforts et a présenté plusieurs rapports au cours de la période récente, comme suit:

- En octobre 2023, Israël a présenté un ensemble complet de rapports sur huit conventions ratifiées: les conventions n^{os} 88, 94, 100, 111, 117, 122, 142 et 181.
- Au premier trimestre de 2024, un rapport détaillé sur les conventions et recommandations non ratifiées relatives aux prestations en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles, à la réparation des accidents du travail (agriculture) et à l'égalité de traitement (accidents du travail) a été présenté, puis pris en compte dans l'Étude d'ensemble de la commission d'experts intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- En décembre 2024, un rapport national détaillé sur la sécurité et la santé au travail (SST) concernant les conventions n^{os} 155 et 187 (non encore ratifiées par Israël) a été présenté. La contribution d'Israël a été dûment notée dans l'«Examen des rapports annuels au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle que modifiée en 2022».
- À l'heure actuelle, Israël est en train de finaliser un rapport sur la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. L'élaboration de ce rapport a nécessité de nombreuses consultations avec plusieurs ministères, organismes gouvernementaux, parties prenantes et nos partenaires sociaux, conformément aux obligations tripartites qui incombent à Israël en vertu de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Comme indiqué dans le rapport de la commission d'experts publié sur le site Internet de la Conférence internationale du Travail 2025, ainsi que dans les communications du Bureau du 9 mai 2025 et du 11 mars 2025, Israël doit encore s'acquitter des obligations de faire rapport suivantes:

- Obligation de rapport périodique:
 - conventions ratifiées: conventions n^{os} 1, 14, 19, 30, 87, 98, 102, 106, 136, 150, 160;
 - instruments non ratifiés: la convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, et la recommandation (n° 207), 2023, et la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023.
- Réponse à une demande directe: Israël a été invité à présenter des rapports spécifiques sur les conventions suivantes: conventions n^{os} 29, 81, 95, 105, 118, 138, 144 et 182.
- Demandes directes complémentaires: En outre, Israël note que le rapport de la commission d'experts comprend des demandes directes complémentaires concernant six des huit conventions ratifiées dont il a fait état en octobre 2023: les conventions n^{os} 94, 100, 111, 117, 122 et 181. À notre connaissance, aucune communication officielle distincte concernant ces demandes complémentaires n'a été reçue, et nous nous basons sur le rapport publié pour identifier ces obligations.

Soit, au total, 28 cas de retard dans la présentation de rapports, ce qui représente une charge de travail importante qui nécessite des recherches approfondies, la consultation des partenaires sociaux (conformément à la convention n° 144) et une préparation minutieuse afin de garantir le respect des normes de l'OIT. Israël reste pleinement déterminé à s'acquitter de ces obligations de manière complète et dans les meilleurs délais. Si nous avons besoin de l'assistance technique ou du soutien du Bureau pour résorber le retard pris, nous n'hésiterons pas à le contacter.

Liban

En ce qui concerne la lettre datée du 9 mai 2025 adressée par le directeur du Département des normes internationales du travail au ministre des Affaires étrangères concernant «le défaut de soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail (CIT) en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT», le ministère du Travail souhaite communiquer à la commission de l'application des normes les informations suivantes.

En 2022, l'ancien ministre du Travail a transmis l'observation de 2021 de la commission d'experts au secrétariat général du Conseil des ministres afin que ce dernier soumette au Parlement les instruments de l'OIT en suspens. Le ministre n'étant pas habilité à s'adresser directement au Parlement, la communication a dû être transmise par l'intermédiaire du secrétariat général du Conseil des ministres.

Le 6 juillet 2023, le ministère du Travail a reçu une réponse du Conseil des ministres et l'a communiquée au Département des normes internationales du travail le 25 août 2023, en joignant «la réponse du Conseil des ministres (conformément à l'observation de la commission d'experts 92/2021 concernant la soumission aux autorités compétentes des conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du travail au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT)».

En 2023, le ministère du Travail a reçu la même observation de la commission d'experts. Le chef du Département des affaires internationales en a déduit que la réponse du Conseil des ministres n'était pas satisfaisante, en dépit d'une lettre (jointe) adressée au président du Parlement, en date du 11 avril 2015, concernant la soumission du protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, et à la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014. Afin de clarifier la question, le chef du Département des affaires internationales a assuré le suivi auprès des responsables du secrétariat général du Conseil des ministres. En septembre 2023, le chef du Département des affaires internationales a rencontré le chef du Département des affaires juridiques du secrétariat général du Conseil des ministres pour expliquer que la commission d'experts avait instamment prié le gouvernement d'indiquer la date à laquelle plusieurs instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail à ses 99^e, 100^e, 101^e, 103^e, 104^e et 106^e sessions (2010-2017) ont été soumis à l'Assemblée nationale (Majlis Al Nuwwab), et de soumettre les nouveaux instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail à ses 108^e (2019) et 111^e sessions (2023).

En outre, en août 2024, le chef du Département des affaires internationales a eu plusieurs échanges (les 7, 19, 20 et 22 août) avec le chef du Département des affaires conjointes auprès du Parlement, du secrétariat général du Conseil des ministres afin d'expliquer l'obligation constitutionnelle de soumission. Il semble qu'il y ait eu un malentendu, les fonctionnaires concernés ayant considéré à tort qu'il était nécessaire d'étudier les conventions examinées en vue de leur ratification. Le chef du département des affaires internationales a expliqué que si la ratification était une option, l'obligation de soumission signifiait, plus généralement, de «notifier» au Parlement les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail. À la fin du mois d'août, la guerre a éclaté et les fonctionnaires du ministère du Travail ont dû quitter les locaux du ministère situés dans la banlieue sud de Beyrouth.

En ce qui concerne la communication susmentionnée du directeur du Département des normes internationales du travail et l'observation formulée en 2024 par la commission d'experts, le ministre du Travail a adressé, le 23 mai 2025, une lettre au secrétariat général du Conseil des ministres (copie jointe) concernant le «défaut de soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par la CIT au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT».

Les principaux obstacles auxquels se heurte le gouvernement pour s'acquitter de son obligation constitutionnelle de soumission sont notamment des raisons de force majeure (la guerre de 2024) et une mauvaise interprétation de la part des fonctionnaires du Conseil des ministres quant à la manière d'y donner suite. Enfin, le gouvernement sollicite l'assistance technique du BIT, notamment sous la forme d'un renforcement des capacités (atelier d'un ou deux jours) des fonctionnaires du secrétariat général du Conseil des ministres et du Parlement.

Libéria

Le gouvernement a communiqué les informations écrites suivantes ainsi que la réponse du ministère du Travail aux questions soulevées par la commission d'experts concernant la convention n° 87.

Nous informons la commission que l'administration actuelle du ministère du Travail, légalement chargée de répondre à toutes les préoccupations soulevées par la commission d'experts, a repris le flambeau en février 2024, à la suite des élections générales et présidentielles du pays qui se sont tenues en novembre 2023. Depuis lors, l'administration actuelle compose avec l'état de choses, avec différentes questions non résolues, telles que

celles soulevées par la commission d'experts dans sa communication au gouvernement libérien du 9 mai 2024.

Le ministère du Travail a poursuivi le dialogue avec les parties prenantes afin d'entreprendre de nombreux projets de recherche et de réaliser une enquête sur la main-d'œuvre visant à établir une base de données complète. Dans le secteur du travail, les informations sont rares, entraînant ainsi un manque de données sur les questions liées au travail que le ministère peut utiliser.

Enfin, le gouvernement du Libéria est confronté à de sérieuses contraintes financières, qui créent un obstacle au respect de nos obligations internationales. La marge de manœuvre budgétaire représente un défi pour le ministère, qui compte sur le soutien technique et financier du BIT pour relever certains de ces problèmes.

Comme indiqué ci-dessus, ces difficultés et d'autres constituent des obstacles pour le ministère du Travail, qui aura besoin d'un appui technique et financier pour rédiger ces rapports d'ici le 1^{er} septembre 2025. Nous communiquerons en parallèle avec votre bureau d'ici le début du mois de juin 2025.

Monténégro

Nous tenons à souligner que le retard pris pour nous acquitter de cette obligation est principalement dû à une réorganisation complète de l'administration de l'État que nous avons menée en 2024, ce qui a nui au processus habituel d'élaboration et de soumission des rapports.

Nous informons la commission que les rapports concernant la mise en œuvre des conventions ratifiées ont été dûment préparés et soumis au Département des normes internationales du travail du Bureau international du Travail le 16 mai 2025. Ces rapports répondent à toutes les observations et demandes directes formulées par la commission d'experts. Le gouvernement du Monténégro reste pleinement déterminé à s'acquitter en temps voulu de ses obligations internationales, y compris celles qui découlent de l'article 22 de la Constitution de l'OIT.

République arabe syrienne

Une fois la Syrie libérée de l'ancien régime et après l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement, le ministère des Affaires sociales et du Travail (ci-après «le ministère») a procédé à un examen préliminaire pour déterminer le degré de respect des obligations découlant des conventions ratifiées. Il a été constaté que l'ancien régime n'avait pas rempli ces obligations au cours des dernières années, notamment en ce qui concerne la présentation des rapports périodiques exigés par la communauté internationale au titre des conventions ratifiées et de leur mise en œuvre.

Ce ministère reconnaît que les rapports périodiques soumis au BIT sont des instruments essentiels pour suivre la mise en œuvre des conventions ratifiées par les États Membres. Il estime que le fait de ne pas avoir soumis de rapports aux organes de contrôle témoigne clairement du manque d'engagement de l'ancien régime en faveur de la protection des droits fondamentaux des travailleurs et de l'amélioration des conditions de travail et ce, malgré sa ratification des conventions.

- La situation politique et sécuritaire que l'ancien régime a imposée à l'ensemble du peuple syrien depuis 2011 a eu un impact direct sur le fonctionnement des institutions publiques et a affaibli leurs capacités techniques et administratives. Le manque de

personnel et le défaut de ressources techniques dont souffraient les institutions publiques les rendant inaptes à la préparation de rapports techniques complets.

- Le manque de coordination interne au sein des institutions gouvernementales, en l'absence de mécanisme efficace de coordination entre les organismes chargés de préparer les rapports.
- Les sanctions internationales imposées à la Syrie ont constitué un obstacle indirect à la communication avec les organisations internationales et les institutions des Nations Unies. En outre, l'absence de soutien technique de la part du bureau de l'OIT en Syrie, et ce pendant de nombreuses années au cours de cette période, a également pesé sur l'élaboration de ces rapports, tout comme l'absence de l'appui technique nécessaire.
- Les considérations politiques de l'ancien régime, ses réserves quant au contenu des rapports ou la crainte que ceux-ci puissent être utilisés contre lui au niveau international.

Nous tenons à souligner qu'en septembre 2024 le ministère s'est efforcé de s'acquitter de ses obligations et de soumettre des rapports à l'OIT. Une demande d'appui technique a été adressée au Bureau régional de l'OIT, qui a aimablement fourni cet appui au ministère et dispensé une formation à la Direction de la planification et de la coopération internationale et aux directions techniques compétentes, ainsi qu'à un certain nombre de ministères et à des représentants des employeurs et des travailleurs. Sur les 37 rapports, 22 projets de rapport ont été élaborés et soumis à l'autorité compétente, qui ne les a pas communiqués au BIT, probablement pour les raisons exposées ci-dessus.

Le ministère est conscient de l'importance d'élaborer et de soumettre des rapports périodiques, non seulement pour se conformer à ses obligations internationales en présentant les rapports demandés, mais aussi au regard des avantages qui en découlent en matière d'actualisation et d'amélioration de la législation nationale, dont les plus importants sont les suivants:

- 1) Améliorer la législation nationale pour la mettre en conformité avec les normes internationales: en effet, le processus d'élaboration des rapports nécessite un examen approfondi de la législation nationale et sa comparaison avec les conventions internationales, afin de la modifier et de la rendre plus conforme aux normes internationales du travail les plus récentes. Le ministère en est actuellement aux premières étapes de ce processus. Nous soumettons donc au BIT notre demande d'assistance technique pour la modification et la mise à jour de la législation relative au travail et à la sécurité sociale.
- 2) Réévaluer et évaluer la situation actuelle en ce qui concerne la législation nationale, identifier les lacunes juridiques et les réformes législatives: au cours de la préparation des rapports, des lacunes, des incohérences et des défauts ont été mis en évidence dans la législation nationale, rendant ainsi nécessaire l'adoption de réformes juridiques qui permettront d'offrir une meilleure protection aux travailleurs et aux employeurs et d'améliorer les conditions de travail.
- 3) Rendre la législation et les politiques relatives au travail plus transparentes et plus responsables en rédigeant des rapports documentant l'état actuel de la législation et son degré d'application, de manière à renforcer la transparence et la responsabilité, à limiter l'adoption de lois contraires aux engagements internationaux de la Syrie et à modifier et améliorer la législation existante.

- 4) Favoriser la mise en place d'un environnement juridique propice à la coopération internationale et avec les Nations Unies, ainsi qu'aux programmes de réhabilitation et de reconstruction de la Syrie. De ce fait, la mise en conformité de la législation avec les normes internationales du travail renforce la confiance des acteurs internationaux dans la détermination de la Syrie à réglementer et à développer le marché du travail et à créer un environnement de travail décent. Objectif que la Syrie estime important dans la phase actuelle de son redressement et dans la perspective de parvenir à un développement durable.
- 5) Élargir le dialogue social et la participation à la formulation de la législation: la coopération de syndicats et d'organisations d'employeurs est un élément indispensable à la préparation des rapports; cela renforce à la fois la participation des partenaires sociaux à la rédaction des politiques du travail et le partenariat établi avec ces organisations grâce à leur contribution au processus.
- 6) Tirer parti de l'expérience d'autres États qui respectent les conventions internationales et les ont transposées dans leur droit national.

Projet de plan de travail pour accélérer le processus d'établissement et de soumission des rapports demandés tout en veillant à ce qu'ils soient cohérents et compatibles avec les normes internationales, et à ce qu'ils restent conformes et continuent de répondre aux attentes à l'avenir

Actions	Tâches	Calendrier
Première étape		
1. Examiner les observations et les conventions	✓ Examiner les dernières observations de la commission d'experts sur lesquelles des travaux sont actuellement en cours ✓ Classer les observations et les demandes directes selon les conventions les plus prioritaires ✓ Identifier les conventions qui n'ont toujours pas été examinées ou pour lesquelles des mises à jour sont nécessaires	Pendant l'atelier du 31 mai 2025
2. Rassembler des données, des informations, des textes de loi	✓ Compiler la législation nationale pertinente ✓ Obtenir les dernières données statistiques auprès des organismes gouvernementaux ✓ Rassembler des informations sur les pratiques grâce à des questionnaires ou sur la base de rapports établis localement	
3. Préparer un projet de rapport	✓ Revoir les projets de rapports établis conformément aux formulaires de rapport pour les conventions suivantes: 1. convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 2. convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 3. convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 4. convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	

Projet de plan de travail pour accélérer le processus d'établissement et de soumission des rapports demandés tout en veillant à ce qu'ils soient cohérents et compatibles avec les normes internationales, et à ce qu'ils restent conformes et continuent de répondre aux attentes à l'avenir		
Actions	Tâches	Calendrier
Deuxième étape		
1. Annoncer la formation d'une équipe nationale composée de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs	Publier une décision officielle portant création d'une équipe nationale permanente chargée d'élaborer les rapports, d'examiner les conventions à soumettre et de rassembler la législation nationale pertinente. L'équipe sera composée de représentants et d'experts juridiques issus de différents ministères – des Affaires sociales et du Travail, des Affaires étrangères et des Expatriés, de la Justice, de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur, et d'autres ministères ou services concernés –; de l'Organisme général des assurances sociales (GESI); de la Fédération générale des syndicats syriens (GFTU); de la Fédération des chambres de l'industrie; de la Fédération des chambres de commerce, et d'autres encore.	Première semaine de juin 2025
2. Préparer tous les rapports demandés	Préparer les projets de rapport technique sur 37 conventions, y compris les réponses aux observations et aux demandes directes	Pendant l'atelier prévu du 22 au 25 juin 2025
3. Revoir et approuver les rapports	Réaliser un examen juridique et technique interne; la commission nationale doit approuver les rapports avant de les présenter au ministère des Affaires étrangères et des Expatriés	Juillet 2025
4. Soumettre les rapports et en assurer le suivi	Soumettre les rapports par les voies officielles de l'OIT Demander des accusés de réception à l'OIT	Août 2025
Conditions pour mener annuellement le plan	✓ Nommer un point de contact permanent au sein de la Direction de la planification et de la coopération internationale pour assurer le suivi des rapports à l'avenir ✓ Renforcer les capacités du personnel national en vue de préparer des rapports internationaux; solliciter l'assistance technique du BIT pour former l'équipe nationale sur chaque convention spécialisée ✓ Organiser régulièrement, en coopération avec l'OIT, des réunions et des ateliers à l'échelle nationale pour souligner l'importance de respecter les conventions et les conséquences du non-respect ✓ Organiser un atelier bisannuel pour faire le bilan sur l'état d'avancement des rapports ✓ Encourager le dialogue entre le gouvernement et les représentants des travailleurs et des employeurs sous les auspices de l'OIT ✓ Nommer une équipe permanente au sein de la Direction de la planification et de la coopération internationale du ministère des Affaires sociales et du Travail pour assurer le suivi régulier des rapports	

Projet de plan de travail pour accélérer le processus d'établissement et de soumission des rapports demandés tout en veillant à ce qu'ils soient cohérents et compatibles avec les normes internationales, et à ce qu'ils restent conformes et continuent de répondre aux attentes à l'avenir

Actions	Tâches	Calendrier
	✓ Solliciter l'assistance technique, juridique et spécialisée du BIT en vue d'élaborer une législation du travail et de favoriser son application effective de manière à encourager le respect des conventions internationales grâce à une législation nationale moderne et développée, en phase avec l'évolution internationale	

Saint-Kitts-et-Nevis

Le ministère de l'Emploi et du Travail a commencé les travaux préliminaires visant à regrouper les rapports et les documents à soumettre pour les années concernées. Nous pensons que cela prendra un certain temps, compte tenu du temps écoulé et des difficultés liées à la conservation des documents. Le gouvernement entend utiliser les ressources que le BIT a mises à sa disposition pour l'aider à s'acquitter de ses obligations de faire rapport.

Sainte-Lucie

Le gouvernement de Sainte-Lucie renouvelle son engagement à remplir dès que possible ses obligations de faire rapport à l'Organisation internationale du Travail.

En ce qui concerne la présentation des rapports sur les conventions ratifiées, au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement est heureux de signaler que des mesures sont actuellement prises pour améliorer la soumission de rapports. En 2024 et 2025, des fonctionnaires du ministère du Travail ont participé au cours sur les meilleures pratiques en matière d'établissement de rapports du Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail (CIF-OIT) en vue de renforcer les capacités dans ce domaine spécifique. Il est ainsi prévu qu'un fonctionnaire soit spécifiquement chargé de l'élaboration des rapports destinés au BIT.

En outre, il est important de noter qu'un haut fonctionnaire du ministère du Travail a récemment pris part à l'Académie sur les normes internationales du travail du Centre international de formation de l'OIT pour contribuer au renforcement des capacités nationales pour pouvoir suivre la procédure relative aux normes internationales du travail, dont le respect de l'obligation de faire rapport, prévue aux articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT. Le gouvernement travaille en étroite collaboration avec le bureau de l'OIT pour les Caraïbes, en particulier avec le spécialiste des normes internationales du travail, pour honorer ses obligations en matière de rapport.

En ce qui concerne l'article 19 sur l'établissement de rapports sur les conventions non ratifiées, le gouvernement fait savoir à l'OIT qu'il est résolu à prendre toutes les mesures nécessaires pour présenter en temps voulu des rapports au titre de l'article 19.

En ce qui concerne la soumission des instruments aux autorités compétentes, le ministère du Travail va continuer de consulter le bureau de l'OIT pour les Caraïbes et de prendre des mesures pour régler ce problème dès que possible.

Soudan du Sud

La République du Soudan du Sud a le plaisir de renouveler ses excuses pour le retard dans la soumission des rapports sur les conventions ratifiées. Le pays, en particulier, le ministère du Travail qui est chargé de l'établissement des rapports, a dû faire face à de nombreuses difficultés. Nous faisons toutefois tout notre possible pour respecter l'obligation de faire rapport sur les normes internationales du travail.

Timor-Leste

Difficultés rencontrées par le Timor-Leste

Le Timor-Leste a rencontré d'importantes difficultés imprévues au cours de la dernière période considérée, ce qui a gravement nui à nos capacités de compiler et de présenter les informations requises:

- **Pandémie de COVID-19:** la pandémie mondiale de COVID-19 a mis à rude épreuve nos ressources nationales et nos capacités administratives. Le gouvernement s'est entièrement mobilisé pour faire face à la crise de santé publique, pour appliquer des mesures de confinement et pour atténuer les conséquences socioéconomiques dans tous les secteurs. Il a fallu pour cela revoir la hiérarchie des tâches et redéployer le personnel, ce qui a malheureusement nui à notre capacité de consacrer des ressources suffisantes à nos obligations internationales en matière de présentation de rapports.
- **Inondations dévastatrices en avril 2021:** en avril 2021, le Timor-Leste a connu des inondations et des glissements de terrain d'une ampleur sans précédent dans les 13 municipalités du pays. Ces catastrophes naturelles ont causé des dégâts considérables, entraîné des déplacements de population et provoqué des perturbations importantes dans les infrastructures et les services publics. Nous avons immédiatement concentré nos efforts sur l'aide humanitaire, les secours d'urgence et les premières mesures de relèvement. Les conséquences de ces inondations ont continué d'exiger une attention et des ressources considérables, détournant le personnel de ses tâches habituelles, dont la préparation des rapports.

Procédure bureaucratique via Jakarta

En outre, un problème de procédure complique la situation et allonge le temps nécessaire pour nos soumissions. L'obligation actuelle pour le Timor-Leste de faire passer tous ses rapports et communications par le bureau de l'OIT à Jakarta rend souvent la procédure plus fastidieuse. Cette étape bureaucratique supplémentaire peut parfois retarder la transmission et la réception des documents, ce qui compromet notre capacité à respecter des délais stricts, surtout lorsque des crises comme celles susmentionnées surviennent.

Engagement à soumettre les prochains rapports

Nous comprenons l'importance de communiquer nos rapports en temps utile au BIT et nous restons déterminés à respecter nos obligations en tant qu'État Membre. Nous nous efforçons de surmonter ces difficultés et d'améliorer nos mécanismes internes pour collecter les données et établir les rapports. Nous sommes actuellement occupés à terminer ce rapport et prévoyons de le soumettre dès qu'il sera achevé.

Nous vous remercions de votre compréhension et de votre souplesse compte tenu des circonstances exceptionnelles auxquelles le Timor-Leste a été confronté. Nous sommes prêts à discuter de la meilleure façon de fournir les informations manquantes et de garantir des

soumissions plus ponctuelles à l'avenir. En outre, nous souhaitons solliciter officiellement l'assistance future du BIT pour renforcer nos capacités à établir des rapports.

Viet Nam

Au paragraphe 74 du rapport de la commission d'experts, le Viet Nam est cité pour ne pas avoir répondu aux commentaires de la commission relatifs à l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Le Viet Nam a toujours honoré ses obligations en tant que Membre de l'OIT et c'est la première fois qu'il est cité pour la soumission tardive d'un rapport sur la mise en œuvre de conventions ratifiées. Ce retard s'explique par les raisons suivantes:

- i) Les questions de la commission d'experts sont nombreuses et ses commentaires très poussés, de sorte qu'ils appellent des réponses exhaustives. Dans certains cas, il est demandé de fournir des données statistiques jusqu'à la fin de 2024. Par conséquent, pour garantir la qualité du rapport, le processus de consultation interne, de retour d'informations et de finalisation du rapport a pris plus de temps que prévu. Pendant la période 2024-2025, le ministère de l'Intérieur (qui, avant le 1^{er} mars 2025, était le ministère du Travail, des Invalides et des Affaires sociales) a accompli les tâches ci-après en vue de préparer des réponses détaillées aux commentaires de la commission d'experts:
 - présentation de propositions au ministère pour approbation des étapes d'établissement du rapport;
 - rédaction d'une réponse détaillée et collecte d'informations écrites auprès des ministères, secteurs et organismes concernés par l'envoi de quatre demandes:
 - communication n° 3122/BLĐTBXH-VPC, du 16 juillet 2024, envoyée aux organismes pour leur demander des informations en vue de l'établissement des rapports;
 - communication n° 813/CV-VPC, du 16 juillet 2024, envoyée aux services au sein du ministère pour leur demander des informations pour deux rapports;
 - communication n° 197/CV-VPC, du 13 février 2025, pour demander une deuxième série de commentaires sur les deux projets de rapport, ainsi que des informations actualisées et supplémentaires;
 - communication n° 1905/BNV-PC, du 29 avril 2025, envoyée aux ministères et aux organismes concernés pour solliciter leur avis sur les deux projets de rapports.

Toutefois, à la date du 20 mai 2025, plusieurs ministères et secteurs clés n'avaient pas encore répondu à la communication du 29 avril 2025 du ministère de l'Intérieur sollicitant leurs commentaires sur les projets de rapport concernant la mise en œuvre des conventions n^{os} 100 et 111 au Viet Nam.

- ii) Au cours de la période 2024-25, le gouvernement a mené à bien un processus de restructuration visant à rationaliser l'appareil gouvernemental. Celui-ci a débouché sur des changements organisationnels et de personnel qui ont concerné les points de contact chargés des tâches susmentionnées dans les ministères et les secteurs.

Compte tenu du contexte décrit ci-dessus, la préparation des rapports périodiques sur la mise en œuvre des conventions n^{os} 100 et 111 en 2024 a été considérablement perturbée en ce qui concerne la collecte d'informations et de données pratiques auprès des ministères, secteurs et organismes concernés.

Actuellement, le ministère de l'Intérieur mène la dernière série de consultations auprès des ministères et organismes concernés avant d'achever le rapport, de le traduire en anglais et de le soumettre au BIT.

C. Discussion par la commission

Président – Avant de donner la parole aux vice-présidents pour leurs remarques initiales, je voudrais revenir sur les méthodes de travail de la commission lorsqu'elle traite les cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes.

La commission a établi des critères spécifiques pour déterminer ce qui constitue un «manquement grave». Ces critères sont contenus dans le document D.1, qui est disponible sur la page Web de la commission. Les cas de manquements graves ont été identifiés par la commission d'experts dans les parties pertinentes de son rapport général. Il convient de rappeler les critères qui ont été appliqués:

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

Afin de tenir compte des développements récents depuis la session de la commission d'experts, des informations actualisées sur les pays concernés ont été fournies à la commission dans le document CAN/D/SF, qui a été publié le 2 juin 2025. Ce document tient compte du fait que certains gouvernements ont soumis les informations et les rapports requis depuis lors et sortent par conséquent de la liste. Le document compile par ailleurs, dans la partie B, les informations écrites reçues des gouvernements concernant ces manquements.

Les représentants des gouvernements des pays mentionnés dans ce document et qui se sont inscrits sur la liste des orateurs seront invités à fournir des informations et des explications à la commission. Lorsqu'ils prennent la parole, les gouvernements sont priés de fournir des informations sur tous les cas de non-respect en une seule déclaration. Les gouvernements concernés peuvent, en particulier, souligner les difficultés qu'ils rencontrent pour s'acquitter de leurs obligations et indiquer les domaines dans lesquels l'assistance et la coopération technique 'du BIT peuvent être souhaitables. De telles informations permettraient à la commission de mieux comprendre la situation dans les pays et seraient utiles au Bureau pour répondre aux demandes des gouvernements.

À la fin de la discussion, je redonnerai la parole aux deux vice-présidents pour leurs remarques finales, après quoi je présenterai le projet de conclusions pour adoption par la commission, conformément à ses méthodes de travail.

Je vais maintenant ouvrir la discussion en invitant les deux vice-présidents à faire leur déclaration liminaire.

Membres travailleurs – Le respect des obligations de faire rapport est fondamental au bon fonctionnement de notre Organisation. Ce n'est pas pour rien que ces obligations sont contenues dans la Constitution de l'OIT.

Le travail de l'OIT, et plus particulièrement celui de notre commission, repose sur les rapports fournis par les États Membres, ainsi que sur les observations transmises par les syndicats et les organisations d'employeurs. Les manquements à ces obligations perturbent fortement le bon fonctionnement des nombreux domaines d'action de l'OIT. Ils ont pour conséquence que l'OIT n'est pas en mesure d'évaluer la mise en œuvre de ces instruments dans les États Membres et de leur apporter le soutien nécessaire. Or s'assurer de la mise en œuvre effective des instruments de l'OIT, c'est s'assurer du respect de la dignité et des droits que les travailleurs doivent retirer des instruments de l'OIT.

Il est indispensable de rappeler le caractère fondamental du respect de ces obligations aux États Membres concernés et de les inviter à tout mettre en œuvre pour respecter ces obligations, et ce dans les plus brefs délais, le cas échéant avec l'assistance du 'BIT. Un nombre important d'États Membres ont été invités à nous présenter des explications écrites quant aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes. Cela témoigne de l'ampleur du travail qu'il nous reste à réaliser.

En ce qui concerne le nombre de rapports transmis, nous devons constater un léger recul par rapport à l'année dernière. En revanche, nous constatons une amélioration quant au délai de transmission des rapports. Nous ne pouvons qu'encourager les États Membres à renforcer cette tendance. Nous savons que les transmissions tardives de rapports impactent fortement le bon fonctionnement de la commission d'experts. La transmission régulière des rapports est essentielle au dialogue qui doit se nouer entre l'OIT et les États Membres.

Un certain nombre d'États Membres restent en défaut de transmettre les rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution, et ce depuis plus de deux ans: 14 États Membres étaient dans cette situation au moment de la publication du rapport de la commission d'experts. Un État Membre, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, a entre-temps régularisé la situation et nous l'en remercions.

Les réponses apportées aux observations ou aux demandes formulées par les organes de contrôle de l'OIT sont fondamentales pour continuer à nourrir le dialogue qui se noue entre l'OIT et ses États Membres. Il arrive malheureusement que certains États Membres ne donnent aucune suite à ces observations ou à ces demandes. À la publication du rapport, 14 États

Membres n'avaient pas répondu à la plupart, voire à l'ensemble des observations et demandes directes formulées.

La réponse aux interpellations des organes du système de contrôle de l'OIT est fondamentale et témoigne de la valeur que les mandants de l'OIT attachent au dialogue avec eux. Entre-temps, 15 États Membres ont régularisé la situation. Nous les encourageons à poursuivre sur cette voie et invitons les autres États Membres à également y donner suite, le cas échéant en recourant à l'assistance technique 'du BIT.

La procédure d'appels urgents, mise sur pied par la commission d'experts en collaboration avec le Bureau, a fait ses preuves ces dernières années. Cette initiative contribue de manière décisive à améliorer le respect des obligations de faire rapport des États Membres. Cette procédure permet d'examiner quant au fond un cas, sur la base d'informations publiquement accessibles. Ceci envoie le message clair que le défaut de faire rapport ne peut en aucun cas être une échappatoire à l'exercice du contrôle du respect des instruments de l'OIT dans le pays concerné, particulièrement à l'égard des États Membres qui, volontairement, ne jouent pas le jeu.

Cette année, 17 États Membres font l'objet d'un appel urgent pour l'absence de rapport depuis plus de trois ans. Nous invitons ces États Membres à répondre favorablement et dans les plus brefs délais à l'appel lancé par la commission d'experts. Deux États Membres, l'Irak et la Papouasie-Nouvelle-Guinée, ont entre-temps régularisé leur situation, et nous les en remercions.

La réalisation des études d'ensemble repose également sur les rapports des États Membres. Il est essentiel que tous les États Membres contribuent à alimenter ces études qui permettent à l'OIT d'identifier de possibles domaines d'action. Nous devons toutefois regretter que, au moment de la publication du rapport de la commission d'experts, 21 pays n'avaient soumis aucun rapport pour la réalisation de l'étude d'ensemble au cours des cinq dernières années. Entre-temps, 7 États Membres ont communiqué un rapport en la matière, et nous les en remercions.

La soumission aux autorités compétentes des instruments adoptés par l'OIT est également une obligation fondamentale en ce qu'elle permet de valoriser l'activité normative de l'OIT dans les États Membres. Or nous devons constater que, au moment de la publication du rapport, pas moins de 26 États Membres n'avaient pas soumis les instruments adoptés par l'OIT au cours des sept précédentes sessions de la Conférence à leurs autorités compétentes. Entre-temps, nous pouvons néanmoins nous féliciter que la Zambie et Oman aient régularisé la situation, et nous les en remercions.

Il est positif de constater qu'une obligation qui touche à l'essence même de l'OIT est respectée depuis plusieurs années par l'ensemble des États Membres, à savoir l'obligation d'indiquer les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs auxquelles copie des rapports et informations transmis au BIT sont communiquées. Le tripartisme est au cœur du fonctionnement de l'OIT. Si cette obligation formelle est universellement respectée, il y a encore beaucoup de travail pour que de véritables dynamiques de dialogue social tripartite soient mises en place dans de nombreux États Membres. Nous aurons l'occasion de le voir au cours de nos travaux.

L'obligation de communiquer à la commission d'expert un premier rapport sur l'application d'une convention nouvellement ratifiée par l'État Membre concerné est une obligation fondamentale. Les premiers rapports sont d'une importance cruciale en ce qu'ils

sont particulièrement détaillés et permettent à l'OIT d'avoir une vue complète de la mise en œuvre d'une convention dans les pays concernés.

À la publication du rapport, 11 États Membres n'avaient pas communiqué de premier rapport pendant au moins deux ans. Le Soudan et l'Irak figuraient sur cette liste mais ont entre-temps transmis des informations au BIT, et nous les en remercions.

Au cours de cette séance spéciale de notre commission, l'opportunité a été laissée aux 70 États Membres concernés de soumettre des informations écrites sur les manquements graves qui leur sont reprochés. Seuls 17 d'entre eux ont saisi cette opportunité; nous les remercions, mais nous regrettons qu'ils soient si peu à avoir saisi cette opportunité.

Sur la base de la compilation des informations fournies par le Bureau, il convient de noter que, entre le moment où les manquements graves des États Membres ont été mis en avant dans le rapport de la commission d'experts et la tenue de cette séance spéciale, 26 États Membres ont répondu soit à l'ensemble, soit à une partie des manquements à leurs obligations de faire rapport. Nous encourageons ces États Membres à poursuivre leurs efforts pour répondre pleinement à leurs obligations. Il reste néanmoins de nombreux États Membres qui n'ont pas encore pris d'initiatives concrètes en ce sens. Nous espérons en apprendre davantage, au cours de cette séance, sur les difficultés auxquelles sont confrontés ces États Membres et espérons entendre des engagements fermes de leur part quant au respect de leurs obligations de faire rapport.

Membres employeurs – Les membres employeurs notent que, dans son rapport, la commission d'experts exprime une fois de plus ses préoccupations face au peu de réponses reçues des gouvernements à l'échéance du 1^{er} septembre. Comme nombre d'orateurs l'ont déjà souligné lors de leur intervention, nous comptons tous sur les gouvernements pour se conformer à leurs obligations de faire rapport au titre des articles 19, 22 et 35 de la Constitution de l'OIT en temps utile, et pour préparer leurs rapports en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives dans leur pays. Nous tenons à souligner que des rapports gouvernementaux contenant des informations complètes et pertinentes constituent une base importante à partir de laquelle nous réalisons nos travaux de contrôle.

Nous notons que cette année la commission d'experts a formulé 625 observations et 1 145 demandes directes. Ce nombre toujours élevé de commentaires suggère que la ratification n'est souvent pas prise avec le sérieux suffisant. Il semble que la ratification soit parfois considérée davantage comme une déclaration politique ou une déclaration d'intention que comme ce qu'elle est réellement, c'est-à-dire l'adhésion à un traité relevant du droit international, contenant des obligations légales qui doivent toutes être respectées, y compris les obligations de faire rapport qui y sont associées.

Nous tenons à souligner qu'il est important, lors de la promotion de la ratification d'une convention, que le Bureau rappelle aux États Membres la nécessité de procéder à des évaluations préalables et approfondies, et de les effectuer en concertation étroite avec les partenaires sociaux. Ces évaluations préalables à toute ratification doivent comprendre une analyse des capacités du pays concerné non seulement à mettre en œuvre la convention dont la ratification est envisagée, mais aussi à faire rapport à ce sujet. La ratification ne devrait avoir lieu que lorsque les capacités de mise en œuvre et d'établissement de rapports peuvent être assurées.

Nous observons également une légère diminution du nombre de rapports reçus à la fin de la session, de 75,3 pour cent du nombre total de rapports demandés l'année dernière à 73,6 pour cent cette année. Nous constatons aussi une augmentation du nombre de rapports soumis après la date limite du 1^{er} septembre par rapport à l'an dernier, passant de 54,4 pour cent à 57,6 pour cent cette année. Nous demandons donc une nouvelle fois aux gouvernements de s'efforcer dans toute la mesure possible de fournir leurs rapports en temps voulu pour que les organes de contrôle puissent accomplir leurs travaux avec efficacité et efficience.

Nous notons également avec préoccupation que 14 pays n'ont pas présenté les rapports demandés sur les conventions ratifiées au cours des deux dernières années ou plus, et nous signalons poliment que cette situation est inacceptable. Nous prions instamment les gouvernements concernés de fournir dans les meilleurs délais tous leurs rapports dus.

Si les rapports ne peuvent être soumis pour des raisons indépendantes de la volonté du gouvernement concerné, nous demandons au minimum que ce dernier informe le BIT de la situation. Dans de tels cas, nous rappelons que le gouvernement concerné peut aussi solliciter l'assistance technique du BIT pour remédier durablement à ce problème.

En ce qui concerne les premiers rapports sur les conventions ratifiées, nous constatons que six pays n'ont pas fourni un premier rapport depuis trois ans ou plus. Nous souhaitons insister sur l'importance de ces premiers rapports, car ils sont censés fournir des informations complètes sur l'action menée par le gouvernement pour appliquer la convention qu'il a ratifiée. Les premiers rapports constituent donc un outil de référence indispensable pour un premier contrôle exhaustif du respect des dispositions de la convention. Nous demandons donc aux gouvernements de ces six pays de fournir au BIT les premiers rapports dus sans autre délai. Ici encore, au besoin, les gouvernements en question sont encouragés à solliciter l'assistance technique du BIT pour remédier durablement à ce problème.

Nous prenons aussi note avec préoccupation du nombre de commentaires de la commission d'experts – qu'il s'agisse d'observations ou de demandes directes – restés sans réponse de la part des gouvernements concernés. Plus précisément, d'après le rapport de la commission d'experts, 44 gouvernements n'ont pas fourni de réponses cette année. Les membres employeurs aimeraient comprendre les raisons de cette absence de réponse. Nous imaginons que le nombre élevé de gouvernements qui ne répondent pas aux commentaires de la commission d'experts est une indication de l'existence de problèmes ou d'obstacles systémiques qui empêchent l'établissement des rapports. Malheureusement, sans précisions de la part des gouvernements concernés sur les raisons de leur silence, nous ne sommes pas en mesure d'identifier les difficultés ni de recommander des solutions pour y remédier.

Du reste, nous notons aussi avec regret que 21 pays n'ont pas fourni les rapports demandés au titre de l'article 19 de la Constitution sur les conventions non ratifiées et les recommandations au cours des cinq dernières années. Nous proposons que le Bureau, en collaboration avec les gouvernements concernés, s'emploie à déterminer les raisons de cette situation et mette au point des mesures efficaces pour y remédier.

Par ailleurs, nous constatons également que plusieurs pays figurent sur toutes les listes de manquement, dont la liste des pays n'ayant pas transmis de rapport au titre des articles 19 et 22, et celle concernant les premiers rapports. Nous encourageons tout particulièrement ces gouvernements à solliciter, au besoin, un soutien plus complet de la part du Bureau.

Nous nous félicitons de la décision de la commission d'experts d'étendre la pratique des appels urgents aux cas présentant certains critères de manquement grave à l'obligation de faire rapport qui nécessitent l'attention de la Commission de la Conférence. Cela permet à la commission d'établir un dialogue direct et sérieux sur ce point avec les gouvernements concernés et de leur rappeler que la commission d'experts examinera la question sur le fond à sa prochaine session, même en l'absence de rapport de leur part. Nous notons avec satisfaction que tous les rapports en attente depuis plus de trois ans ont été examinés à la suite d'appels urgents et nous voulons croire que des résultats aussi positifs suivront à l'avenir.

En outre, nous notons avec satisfaction le fait que la commission d'experts et la Commission de la Conférence, avec l'assistance du Bureau, ont décidé de renforcer le suivi des cas de manquement grave.

Les membres employeurs souhaitent également s'exprimer sur le rôle et la participation des partenaires sociaux dans le système de contrôle régulier. En vertu de l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, les gouvernements des États Membres sont en effet tenus de communiquer aux organisations représentatives des travailleurs et des employeurs copie de leurs rapports. Le respect de cette obligation est essentiel pour garantir que les partenaires sociaux participent dûment à l'application des normes à l'échelle nationale.

Nous observons que, cette année, les partenaires sociaux ont soumis 786 observations à la commission d'experts, par rapport aux 1 276 observations de l'an dernier: 179 observations ont été communiquées par des organisations d'employeurs (contre 221 l'année dernière) et 607 l'ont été par des organisations de travailleurs (contre 1 055 l'année dernière). Nous notons avec regret cette diminution générale des soumissions et espérons que le Bureau continuera de fournir une assistance technique, notamment en matière de renforcement des capacités, aux partenaires sociaux qui en ont besoin pour leur permettre de formuler des observations pertinentes pour les travaux de la commission d'experts.

Pour notre part, nous poursuivons nos efforts visant à promouvoir la participation active des partenaires sociaux à cet égard pour que le suivi des normes soit véritablement tripartite. À cette fin, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) aide les organisations d'employeurs à soumettre à la commission d'experts des informations actualisées et pertinentes sur l'application des conventions ratifiées en droit et dans la pratique dans leurs pays respectifs.

Les observations des organisations d'employeurs sont particulièrement importantes pour identifier les cas où les gouvernements n'ont pas tenu compte des besoins et des réalités des entreprises durables en mettant en œuvre des conventions ratifiées, et pour formuler des suggestions d'amélioration à cet égard. Nous voulons croire que la commission d'experts tiendra dûment compte des observations des organisations d'employeurs dans ses analyses, ainsi que de tout commentaire supplémentaire émis par des représentants des employeurs au cours des discussions qui auront lieu au sein de présente commission.

En guise de conclusion, les membres employeurs sont convaincus que, pour être efficace, le système de contrôle régulier de l'OIT dépend de rapports gouvernementaux complets et pertinents, transmis régulièrement et dans les délais. Il est également essentiel de prendre note des commentaires supplémentaires des partenaires sociaux, car ils fournissent un contexte essentiel. Ce n'est qu'avec toutes ces contributions que les organes de contrôle peuvent évaluer correctement la mise en œuvre des normes de l'OIT.

D'une manière générale, nous regrettons la baisse de la participation des trois mandants et estimons qu'il est possible d'améliorer significativement le respect des obligations de faire rapport à l'avenir. À cette fin, nous appuyons tous les efforts visant à permettre au système de contrôle de travailler plus efficacement, notamment grâce à la rationalisation de l'établissement des rapports et aux nouvelles possibilités de les présenter par voie électronique. Nous sommes optimistes et croyons en l'efficacité et l'efficience accrues du nouveau système actuellement examiné, sur lequel la représentante du Secrétaire général est revenue hier dans son allocution avec un enthousiasme non feint pour appeler les délégués à participer, à toute heure du jour et de la nuit.

Représentante gouvernementale, Sainte-Lucie – Sainte-Lucie est l'un des petits États insulaires en développement des Caraïbes et je suis heureuse que nous soyons ici pour représenter notre pays à cette Conférence. Cela fait longtemps que nous n'avons pas participé à un tel événement et je tiens à présenter les excuses de mon pays. Comme vous le savez, les petits États insulaires en développement ont beaucoup de mal à réunir les ressources nécessaires pour participer à des conférences de ce niveau. Cependant, Sainte-Lucie a fait son possible pour participer à cette Conférence et ainsi expliquer de manière appropriée pourquoi nous avons manqué à notre obligation de faire rapport à cette éminente institution composée de travailleurs, d'employeurs et de gouvernements.

Nous avons pris des mesures pour remédier au problème que pose la présentation de rapports au BIT et, jusqu'à présent, nous avons réussi à former une partie de notre personnel. Dans les mois à venir, nous devrions être en mesure de soumettre certains de nos rapports. Nous sollicitons également l'aide du bureau sous-régional de l'OIT à Trinité-et-Tobago. Une fois que ses capacités auront été renforcées, il sera mieux à même de nous aider.

Comme vous le savez, les petits États insulaires en développement connaissent ce que nous appelons «de fréquents changements de gouvernement et de politiques», ce qui a également pu contribuer au retard pris dans la présentation des rapports au BIT. Cependant, cette année, le gouvernement a fait des questions relatives à l'OIT une priorité, et c'est pourquoi nous sommes ici, au complet, avec des représentants des employeurs, des travailleurs et du gouvernement.

Nous devons également ratifier cette semaine deux conventions fondamentales supplémentaires de l'OIT, à savoir la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006.

Le gouvernement s'est engagé à remplir ses obligations de faire rapport au BIT dans les meilleurs délais. En ce qui concerne les rapports sur les conventions ratifiées au titre de l'article 22, le gouvernement est heureux d'annoncer que des mesures sont prises pour améliorer la question de l'établissement des rapports. Au cours de la période 2024-25, des fonctionnaires du ministère du Travail ont participé à une formation du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin) sur les meilleures pratiques en matière d'établissement de rapports, afin de renforcer les capacités dans ce domaine spécifique. Il est prévu de désigner un fonctionnaire chargé tout particulièrement de préparer les rapports destinés au BIT. Il convient de noter qu'un haut fonctionnaire du ministère du Travail a récemment pris part à l'Académie internationale des normes du travail du Centre de Turin, ce qui contribuera à renforcer les capacités nationales permettant de se conformer à la procédure relative aux normes internationales du travail, dont l'obligation de faire rapport, prévue aux articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT.

Le gouvernement travaille en étroite collaboration avec le bureau de l'OIT pour les Caraïbes, en particulier avec le spécialiste des normes, afin de s'acquitter de ses obligations en matière de rapport. En ce qui concerne l'article 19, sur l'obligation de faire rapport sur les conventions non ratifiées, le gouvernement informe l'OIT qu'il est résolu à prendre toutes les mesures nécessaires pour soumettre en temps voulu les rapports prévus à l'article 19. En ce qui concerne la soumission des instruments aux autorités compétentes, le ministère du Travail continuera de consulter le bureau de l'OIT pour les Caraïbes et prendra des mesures pour régler cette question dès que possible.

Représentant gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques) – Les questions couvertes par les conventions concernées relèvent de la compétence du gouvernement des îles Vierges britanniques, à qui il incombe également de soumettre les rapports sur leur application en droit et dans la pratique. En tant que représentant du gouvernement du Royaume-Uni, je lis cette déclaration en son nom.

Le gouvernement des îles Vierges britanniques tient à réaffirmer son engagement à remplir ses obligations de faire rapport au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Le gouvernement a rencontré des problèmes de ressources et de capacités pour s'acquitter de ses obligations en matière de rapport. Les réponses attendues aux commentaires de la commission d'experts concernant la convention (n° 82) sur la politique sociale (territoires non métropolitains), 1947, ont été transmises au Bureau le 13 mai.

Le gouvernement continue de travailler à ses réponses aux commentaires de la commission d'experts sur la convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, et la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et les soumettra dès que possible. Le gouvernement apprécie la proposition d'assistance technique du Bureau et l'examinera afin de garantir la présentation en temps voulu de rapports complets pour l'année en cours et les années suivantes.

Membres employeurs – Nous n'avons pas d'autres commentaires.

Membres travailleurs – Nous savons combien le dialogue entre les États Membres et l'OIT est important. Les obligations en matière de rapport dont nous avons discuté aujourd'hui permettent à l'OIT d'organiser un tel dialogue. En adhérant à l'OIT, les États Membres se sont engagés à respecter ces obligations.

Même si nous devons chercher des moyens de simplifier et d'accompagner les États Membres dans le respect de ces obligations, on ne peut pas uniquement les considérer comme des charges administratives. Elles sont fondamentales en ce qu'elles stimulent le dialogue entre les États Membres et l'OIT. Elles sous-tendent la dynamique de dialogue social tripartite ainsi que le respect et la promotion des conventions internationales du travail. C'est pourquoi les États Membres doivent s'engager pleinement dans ces processus.

Dans cette optique, assurer une application effective de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, peut contribuer à un meilleur respect des obligations en matière de rapport. Les États Membres qui ne l'ont pas encore fait pourraient envisager de ratifier cette convention afin d'améliorer le respect des obligations en matière de rapport.

Nous avons pris note des informations écrites transmises et des difficultés rencontrées par certains États Membres, et nous sommes heureux de souligner que ces États Membres font généralement appel à l'assistance technique du BIT et que le Bureau y répond systématiquement favorablement et avec une grande efficacité.

Le Bureau déploie en effet de nombreux efforts afin d'assister les États Membres et met également de nombreux outils à leur disposition. Citons par exemple le site Internet Managing ILS Reporting, ainsi que le guide en ligne sur les pratiques établies du système de contrôle de l'OIT. Nous ne pouvons qu'encourager les États Membres à prendre connaissance de ces outils et inviter le Bureau, ainsi que les experts, à en assurer la plus grande visibilité possible.

La formation des fonctionnaires gouvernementaux chargés de préparer ces rapports est fondamentale pour assurer le respect des obligations de faire rapport. Le Centre international de formation de l'OIT de Turin se révèle être d'une aide précieuse à cet égard. De nombreux États Membres y ont recours avec satisfaction, résultant en une amélioration du respect des obligations de faire rapport. L'assistance technique sans faille fournie par le BIT et l'expertise des nombreux spécialistes des normes déployés sur le terrain par l'OIT constituent autant de ressources pour les États Membres. Il est fondamental que le Bureau poursuive ses efforts en ce sens et renforce les nombreux moyens déjà développés dans le cadre du programme et budget de l'OIT.

Le Conseil d'administration a également posé les premiers jalons d'une réforme de la manière dont les obligations de faire rapport pourront être remplies par les États Membres. Cette réforme devra être de nature à leur faciliter la tâche sans toutefois réduire la qualité des informations transmises au BIT.

Nous regrettons que certains États Membres semblent ignorer délibérément leurs obligations en matière de présentation de rapport. L'approche à l'égard de ces États Membres devrait être plus ferme qu'à l'égard des États Membres ayant des difficultés techniques avérées ou des capacités insuffisantes. La procédure d'appel urgent est une première réponse, mais elle s'applique indistinctement aux États Membres qui agissent de bonne ou de mauvaise foi.

Dans le cadre des activités visant à promouvoir les normes internationales du travail, des ressources supplémentaires pourraient encore être allouées à l'assistance technique et aux activités de soutien aux États Membres et aux partenaires sociaux, afin de leur permettre de s'acquitter de leurs obligations normatives et de les engager activement dans le dialogue tripartite de l'OIT. Il est important de répéter que les difficultés rencontrées par certains États Membres en matière d'établissement des rapports ne doivent pas les décourager de ratifier davantage de conventions.

Nous avons pris bonne note des engagements pris par certains gouvernements, et nous espérons qu'ils seront suivis d'actions concrètes pour assurer le plein respect de leurs obligations. Il est essentiel que tous ces gouvernements, et en particulier ceux qui n'ont fourni aucune information à notre commission, mettent fin à ces manquements graves le plus rapidement possible. Le soutien proactif par le biais de l'assistance technique du Bureau restera essentiel pour permettre aux États Membres de remplir pleinement leurs obligations normatives.

Conclusions de la commission

Président – Comme annoncé, je vais lire les projets de conclusions sur les cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes.

La commission prend note des informations et des explications orales fournies au cours de la présente session par les représentants des gouvernements du *Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques)* et de *Sainte-Lucie*, ainsi que des informations écrites présentées par les gouvernements de l'*Angola*, d'*Antigua-et-Barbuda*, de *Bahreïn*, du *Belize*, des *Comores*, des *Émirats arabes unis*, de la *Gambie*, de la *Grenade*, de la *Guinée*, d'*Israël*, du *Liban*, du *Libéria*, du *Monténégro*, de la *République arabe syrienne*, de *Saint-Kitts-et-Nevis*, de *Sainte-Lucie*, du *Soudan du Sud*, du *Timor-Leste* et du *Viet Nam*. La commission salue le fait que, en comparaison avec l'année précédente (8 pays), un nombre plus élevé de pays (19 pays) a soumis cette année des informations écrites à la commission.

La commission prend note des difficultés que certains gouvernements ont mentionnées concernant le respect de leurs obligations constitutionnelles relatives à la présentation de rapports et à la soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Elle prend également note du fait que des gouvernements se sont engagés à s'acquitter de ces obligations dans un avenir proche. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour remplir ces obligations.

La commission regrette cependant que les gouvernements de l'*Afghanistan*, de la *Barbade*, du *Congo*, de *Djibouti*, de la *Dominique*, du *Gabon*, de la *Guinée-Bissau*, de la *Guinée équatoriale*, d'*Haïti*, de la *Hongrie*, des *Îles Cook*, des *Îles Marshall*, des *Îles Salomon*, du *Kirghizistan*, de la *Libye*, de la *Macédoine du Nord*, du *Nigéria*, de l'*Ouganda*, des *Palaos*, de *Saint-Marin*, de *Saint-Vincent-et-les Grenadines*, de la *Sierra Leone*, de la *Somalie*, des *Tonga*, des *Tuvalu*, de *Vanuatu* et du *Yémen* ne soient ni intervenu devant la commission ni n'aient fourni d'informations écrites.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle que l'envoi des rapports sur l'application des conventions ratifiées est une obligation constitutionnelle fondamentale et le fondement du système de contrôle. Elle souligne en outre qu'il est important de respecter les délais prescrits pour cet envoi. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'*Afghanistan*, de la *Barbade*, des *Comores*, de *Djibouti*, d'*Haïti*, des *Îles Marshall*, de la *République arabe syrienne*, de *Sainte-Lucie*, de *Saint-Marin*, de la *Somalie*, des *Tonga*, de *Vanuatu* et du *Yémen* enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des premiers rapports depuis deux ans ou plus sur l'application des conventions ratifiées, la commission rappelle l'importance particulière que revêt la soumission des premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements d'*Antigua-et-Barbuda*, des *Comores*, de *Djibouti*, des *Îles Marshall*, de *Sainte-Lucie*, de la *Somalie*, des *Tonga*, des *Tuvalu* et de *Vanuatu* enverront dès que possible les premiers rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant les appels urgents, la commission souligne l'importance fondamentale de l'envoi des rapports et des informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. Elle insiste sur l'importance que revêtent les informations fournies dans les rapports que soumettent les gouvernements sur les conventions ratifiées pour le contrôle régulier assuré par la commission d'experts. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, des Comores, du Congo, de Djibouti, d'Haïti, des Îles Marshall, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, de la Somalie, des Tonga, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen* enverront dès que possible les rapports dus, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

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

Concernant le manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, la Commission de la Conférence souligne l'importance fondamentale que revêt l'envoi d'informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts, de manière à permettre un dialogue continu avec les gouvernements concernés. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, du Belize, du Burundi, des Comores, du Congo, de Djibouti, de la Gambie, de la Guinée, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Cook, d'Israël, du Libéria, de la Libye, du Nigéria, des Palaos, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République arabe syrienne, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, de la Somalie, du Soudan du Sud, du Timor-Leste, de Vanuatu, du Viet Nam et du Yémen* enverront à l'avenir les informations demandées, et décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis les cinq dernières années sur les conventions non ratifiées et les recommandations, la commission souligne l'importance qu'elle attache à l'obligation constitutionnelle d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *la Barbade, des Comores, de Djibouti, de la Dominique, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Marshall, du Kirghizistan, de la Macédoine du Nord, de l'Ouganda, de la République arabe syrienne, de Sainte-Lucie, de Saint-Marin, du Timor-Leste et des Tuvalu* s'acquitteront à l'avenir de leur obligation d'envoyer des rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations. Elle décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le défaut de soumission des instruments aux autorités compétentes, la commission rappelle que le respect de l'obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités nationales compétentes est une exigence de la plus haute importance pour garantir l'efficacité des activités normatives de l'Organisation. La commission exprime le ferme espoir que les gouvernements de *Bahreïn, du Belize, de la Dominique, des Émirats arabes unis, du Gabon, de la Gambie, de la Grenade, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, de la Hongrie, des Îles Salomon, du Liban, du Libéria, de la Libye, de la République arabe syrienne, de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Sierra Leone, du Timor-Leste, des Tuvalu, de Vanuatu*

et du Yémen s'acquitteront à l'avenir de leur obligation de soumettre les conventions, recommandations et protocoles aux autorités compétentes. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

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

La commission se félicite du fait que tous les États Membres ont indiqué au cours des trois dernières années les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives auxquelles copie des rapports et des informations transmis au Bureau a été communiquée. La commission exprime le ferme espoir que c'est là le signe d'une véritable dynamique de dialogue social tripartite au sein de l'ensemble des États membres de l'OIT. La commission décide de prendre note de cette évolution positive et d'encourager les États Membres à poursuivre sur cette voie, dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

(Les conclusions sont adoptées.)

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

Président – Chers délégués, le dernier point à l'ordre du jour de nos travaux de cette séance est la discussion du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART).

J'invite M. Frank Hagemann, directeur du Département des politiques sectorielles, à nous présenter ce rapport. Monsieur Hagemann, vous avez la parole.

Directeur du Département des politiques sectorielles – J'ai le plaisir de vous présenter le rapport de la 15^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, le CEART, qui s'est tenue à l'OIT du 11 au 13 septembre 2024. Comme vous le savez, le CEART a été créé en 1967 à la suite de l'adoption par l'OIT et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) de la recommandation concernant la condition du personnel enseignant.

Le CEART se réunit tous les trois ans pour faire le point sur les principales tendances de l'éducation et de l'enseignement et pour formuler des recommandations appropriées. Il examine également les allégations présentées par les syndicats d'enseignants concernant le non-respect des principes de la Recommandation de 1966, et de la Recommandation de 1997 de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur.

Il convient de noter que la 15^e session s'est déroulée selon un mode hybride, plusieurs séances virtuelles ayant eu lieu avant la réunion en présentiel, d'une durée plus courte, à Genève. Le rapport de la 15^e session se penche sur plusieurs avancées significatives intervenues dans le domaine de l'enseignement depuis la dernière réunion du CEART en 2021.

En 2022, le Secrétaire général de l'ONU a convoqué un Sommet sur la transformation de l'éducation, dont la piste d'action consacrée à la profession enseignante a été dirigée par l'OIT et l'UNESCO. À la suite de ce sommet, le Secrétaire général a créé un Groupe de haut niveau sur la profession enseignante, coprésidé par les anciens présidents de l'Estonie et de Trinité-et-Tobago, et appuyé par un secrétariat conjoint OIT-UNESCO, géré par l'OIT.

Le Groupe de haut niveau a publié ses recommandations en février 2024. La recommandation n° 53 de ce groupe dispose que, et je cite, «le système des Nations Unies devrait adopter un instrument international mis à jour, notamment une convention ou une révision des instruments existants, sur la profession enseignante. Un tel instrument devrait s'appuyer sur les principes exposés dans la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant dans l'enseignement supérieur (1997), ainsi que sur d'autres normes et outils pertinents. L'application de cet instrument devrait être contrôlée dans le cadre d'un mandat renforcé du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant ou un organe similaire».

En mars 2024, le Conseil exécutif de l'UNESCO a autorisé la Directrice générale de l'Organisation à préparer une étude préliminaire sur les aspects techniques et juridiques relatifs à l'opportunité de réviser les deux recommandations. La décision finale concernant la révision de la recommandation de 1966 sera prise par la Conférence générale de l'UNESCO en novembre 2025.

En mars 2025, le Conseil d'administration du BIT a décidé, dans cette même salle, de procéder à une révision de la recommandation OIT-UNESCO de 1966 et a demandé au BIT

d'élaborer, en collaboration avec le secrétariat de l'UNESCO, un cadre procédural conjoint aux fins de l'adoption d'une version révisée de la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant. Cette recommandation révisée prévoirait une participation adéquate de l'OIT ou plutôt, ce cadre exigerait la participation adéquate des mandants de l'OIT, et la proposition serait soumise à la 355^e session du Conseil d'administration en novembre 2025. Les modalités d'adoption de cet instrument conjoint sont en cours de discussion.

Il est actuellement envisagé de former un groupe d'experts chargé de rédiger l'instrument révisé, qui comprendra des experts des ministères du travail, des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Une conférence gouvernementale spéciale sera convoquée, peut-être à la fin de l'année 2027, en vue d'adopter cet instrument. Des discussions sont en cours sur la manière d'assurer une représentation tripartite à cette réunion, en conformité avec les principes de gouvernance de l'OIT et de l'UNESCO.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le rapport de la 15^e session du Comité conjoint. Le CEART examine les recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante à la lumière d'une éventuelle révision des recommandations de 1996 et de 1997, et met en relief un certain nombre de thèmes qui pourraient être examinés dans le cas où il serait décidé de réviser ces recommandations.

Comme vous pouvez le constater dans le rapport, le CEART a examiné plusieurs thèmes qui ne figuraient pas dans la recommandation de 1996. Premièrement, il s'agit de la technologie, de l'intelligence artificielle (IA) et de l'enseignement. L'IA aura un impact considérable sur l'éducation. Si elle peut faciliter la collaboration, simplifier les tâches administratives et favoriser le développement de nouveaux outils pédagogiques, elle peut aussi porter atteinte à l'intégrité de l'enseignement, à l'égalité, aux droits de l'homme et à la protection des données dans le contexte de l'éducation. Deuxièmement, le développement de la capacité de diriger des enseignants. Le développement de cette capacité est apparu comme un moyen important de perfectionnement professionnel pour les enseignants. Il s'agit notamment, pour ces derniers, d'assumer des rôles de direction au sein de leur établissement ou de la profession. Troisièmement, l'initiation, la collaboration et le mentorat. L'enseignement est vu comme une profession collaborative, reposant sur des dispositifs d'initiation et de mentorat par des enseignants expérimentés et sur de solides systèmes encourageant une pratique réfléchie et réflexive. Ces approches sont essentielles pour mettre en place des mécanismes d'appui permettant de remédier au problème des départs d'enseignants. Quatrièmement, l'équité, la diversité et l'inclusion. Pour parvenir à une plus grande égalité dans le domaine de l'éducation, il faut également promouvoir la diversité et l'inclusion dans le corps enseignant. Il s'agit non seulement de favoriser l'égalité de genre, mais aussi d'attirer dans la profession d'autres groupes marginalisés et vulnérables, comme les personnes en situation de handicap et les minorités ethniques ou linguistiques. Cinquièmement, l'enseignement dans des pays touchés par une crise. D'après le Réseau interagences pour l'éducation en situations d'urgence, entre 2015 et 2019, les écoles du monde entier ont été la cible de plus de 11 000 attaques, qui ont fait plus de 22 000 blessés parmi les élèves et les enseignants, dans près de 100 pays. À l'échelle mondiale, on dénombrait au total 29 pour cent des élèves en âge d'aller à l'école primaire ou secondaire qui vivaient dans des pays touchés par une crise, représentant 49 pour cent des enfants et des jeunes non scolarisés de ces tranches d'âge. Les enseignants qui travaillent dans de telles situations ont besoin d'une formation et d'un soutien psychosocial adaptés; les enseignants réfugiés ont également des besoins spécifiques. Le rapport contient également des recommandations concernant les

allégations présentées par des organisations d'enseignants concernant le non-respect des principes des recommandations de 1966 et de 1997.

La 15^e session a examiné la situation des enseignants qui travaillent de longues heures. La prochaine réunion du Comité conjoint est prévue en 2028. Elle pourrait avoir lieu après l'adoption d'une recommandation révisée. C'est peut-être l'occasion de revoir le mandat du Comité conjoint et sa contribution à l'amélioration des conditions de travail des enseignants.

Membres travailleurs – Le rapport du CEART réaffirme avec clarté ce que nous savons depuis toujours: les enseignants sont la pierre angulaire d'une éducation de qualité. L'assurance d'une éducation équitable et de haute qualité pour toutes et tous passe par une profession enseignante fiable, respectée et bien soutenue, et rémunérée de façon juste. Pourtant, depuis des décennies, les enseignants et leurs syndicats tirent la sonnette d'alarme. La profession est toujours plus sous-estimée, surchargée de travail et sous-payée. Le statut des enseignants reste inférieur à celui d'autres professions, malgré le rôle vital que ces derniers jouent dans l'édification des sociétés. Aujourd'hui plus que jamais, nous devons investir de toute urgence dans la profession enseignante et défendre les droits des enseignants.

Le rapport du CEART met en lumière une grave réalité, à savoir qu'il y a aujourd'hui une pénurie mondiale de 44 millions d'enseignants dans l'enseignement primaire et secondaire, et de plus de 6 millions dans l'éducation de la petite enfance. Cette crise menace à la fois la qualité de l'éducation et le progrès social au sens large. Les pénuries les plus graves se trouvent en Afrique et touchent de manière disproportionnée les communautés les plus marginalisées. Pour faire face à cette situation, en février 2024, le Secrétaire général de l'ONU a convoqué un Groupe de haut niveau sur la profession enseignante afin de trouver des solutions. Ce groupe a déterminé précisément les principales causes de la pénurie mondiale d'enseignants, à savoir des salaires non compétitifs, de mauvaises conditions de travail, l'érosion des droits au travail, un recul de l'autonomie professionnelle et peu de possibilités d'évolution et de développement.

Les bas salaires sont largement reconnus par les syndicats de toutes les régions comme étant le facteur le plus important de la pénurie d'enseignants. Près de la moitié des pays rémunèrent les enseignants du primaire moins bien que les professionnels d'autres secteurs ayant des qualifications similaires. Dans l'éducation de la petite enfance, les salaires sont encore plus faibles, reflétant ainsi une sous-estimation de longue date de cette étape cruciale de l'apprentissage.

L'enseignement professionnel est également négligé: moins de 17 pour cent des enseignants de l'enseignement professionnel déclarent recevoir une rémunération juste. Dans l'enseignement supérieur, le gel des salaires et la réduction des avantages sociaux sont monnaie courante. On constate des difficultés dans l'accessibilité et le recrutement dans un secteur déjà marqué par l'inégalité et la précarité de l'emploi. Au sein de la profession, les femmes restent surreprésentées dans les postes d'enseignement aux niveaux inférieurs de l'éducation et sous-représentées aux niveaux supérieurs, avec pour effet un important écart de rémunération entre femmes et hommes. Les coupes budgétaires ont pour conséquences une rémunération non compétitive et une détérioration des conditions de travail qui, au bout du compte, nuisent à la qualité de l'enseignement public. Le Comité conjoint souligne en outre dans son rapport qu'au fil du temps, l'enseignement est devenu un emploi de dernier recours, en raison de plusieurs facteurs, notamment la faiblesse des salaires, qui érodent le prestige et l'attractivité de la profession.

À cet égard, il convient de rappeler qu'aux termes des recommandations de 1966 et de 1997, les salaires des enseignants devraient soutenir avantageusement la comparaison avec ceux d'autres professions qui exigent des qualifications analogues ou équivalentes, et devraient être suffisants pour assurer un niveau de vie raisonnable pour eux-mêmes et pour leur famille.

Si les salaires sont essentiels, ils ne sont pas la seule préoccupation du secteur. La prolifération des contrats temporaires, à court terme et à temps partiel, autrefois limités à l'enseignement supérieur, s'est étendue à la petite enfance et à l'éducation de base. La précarité nuit au bien-être des enseignants, limite leur accès à la négociation collective et les prive de protections sociales essentielles. Nous assistons également à une érosion de l'autonomie professionnelle et de la liberté académique, même dans les pays qui se considèrent comme démocratiques. Cette tendance est souvent liée à un recul démocratique général et à la montée d'idéologies autoritaires et d'extrême droite.

Nous constatons également que la condition et la dignité de la profession enseignante semblent avoir décliné dans le monde, en raison tant des problèmes rencontrés pour attirer et retenir du personnel qualifié dans la profession que de la montée d'un discours public qui tient les enseignants pour responsables des lacunes de l'éducation. Il n'est pas surprenant que les enseignants d'aujourd'hui connaissent une crise de santé mentale et de sécurité. L'insatisfaction au travail, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le stress sont monnaie courante. Les femmes et les enseignants marginalisés sont touchés de manière disproportionnée.

En 2023, selon l'Internationale de l'éducation, plus d'un tiers des enseignants souffrent fréquemment d'anxiété, de dépression ou de détresse. La violence et le harcèlement sont omniprésents. Dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, un enseignant sur trois a déclaré avoir été agressé sur son lieu de travail au cours de l'année écoulée.

Rien qu'au Canada, plus de 14 000 incidents de violence contre le personnel auxiliaire de l'éducation ont été enregistrés en 2024. Plusieurs syndicats de l'éducation font état de cas de violence, de harcèlement et de discrimination en particulier à l'égard des personnes LGBTI+ et de leurs soutiens dans les écoles. Ces conditions de travail poussent les enseignants à abandonner la profession. Et il est très préoccupant de constater qu'il ne s'agit pas là de problèmes temporaires. Ils sont profondément enracinés.

Le Comité conjoint attire également l'attention sur les difficultés auxquelles font face les enseignants dans les situations de crise et d'urgence, en soulignant les risques pour leur sécurité, notamment la violence, le harcèlement et l'intimidation. Le Comité conjoint souligne la nécessité de répondre spécifiquement aux besoins physiques, émotionnels et psychosociaux des enseignants dans les situations humanitaires et de crise. Il insiste également sur la nécessité de garantir une rémunération juste et prévisible.

Les membres travailleurs rappellent que dans les situations de crise et d'urgence, les enseignants sont essentiels pour préserver le droit des enfants à l'éducation.

Nous nous faisons l'écho de l'appel du Comité conjoint à réviser les recommandations de 1966 et de 1997 pour y intégrer les conclusions du groupe de haut niveau de 2024, à savoir qu'il conviendrait d'apporter un appui ciblé aux enseignants dans les situations d'urgence, comprenant un financement accru et un bon système de paie garantissant une rémunération adéquate qui soit versée en temps opportun.

L'émergence de nouvelles technologies numériques et de l'IA dans l'éducation pose des défis importants aux enseignants, car certains d'entre eux risquent d'être remplacés par la

technologie et l'IA, d'autres devant subir les conséquences négatives d'un contrôle plus étroit, d'une charge de travail plus lourde ou de l'impossibilité de se déconnecter.

Comme l'a indiqué le Comité conjoint, dans le cadre de la révision de la recommandation de 1966 et de 1997, il conviendrait de respecter la capacité d'agir, l'autonomie, les choix pédagogiques et les sensibilités des enseignants dans le contexte de l'élaboration et du déploiement des technologies dans l'enseignement; de placer les enseignants au cœur de l'innovation technologique et de la mise en application des technologies; et de reconnaître que le dialogue social est essentiel dans le cadre de la sélection, du déploiement et du suivi des technologies.

Il serait possible de répondre de meilleure façon aux questions que je viens de soulever par de véritables consultations et négociations en temps utile avec les enseignants et leurs représentants. Cependant, on observe un manque évident de dialogue social dans le contexte de l'élaboration des politiques et des stratégies éducatives et de l'amélioration des conditions de travail des travailleurs.

Selon un rapport de l'Internationale de l'éducation soumis au CEART en 2024, environ 20 pour cent des syndicats indiquent que les mécanismes de dialogue social sur la rémunération, le temps de travail et la sécurité de l'emploi sont faibles ou inexistants. Le rapport fait également état d'obstacles juridiques et pratiques importants qui empêchent les enseignants d'exercer leurs libertés d'expression et de protestation pacifique, ainsi que leurs droits fondamentaux de former des syndicats et d'y adhérer, de mener des négociations collectives et de faire grève. Il s'agit là de violations graves des droits fondamentaux du personnel enseignant à défendre collectivement ses intérêts. De plus en plus, nous voyons que le droit à l'éducation sert de justification à la restriction des droits des travailleurs. Mais soyons clairs: les enseignants ne peuvent pas protéger le droit à l'éducation si leurs propres droits sont bafoués.

Au Botswana, aux Bermudes, au Sénégal, en Hongrie, au Zimbabwe, au Canada, au Niger, en République de Corée et maintenant en Argentine, avec la récente annulation unilatérale du mécanisme national de négociation collective, les enseignants et leurs syndicats résistent encore et encore aux attaques contre ces droits.

Les membres travailleurs réaffirment avec force qu'un dialogue social solide et des négociations collectives efficaces sont les seules voies durables vers des conditions de travail décentes.

Les membres travailleurs se félicitent des recommandations du Comité conjoint qui portent sur les salaires des enseignants à tous les niveaux de l'éducation, et selon lesquelles il convient de s'employer à défendre les principes de parité et d'inclusivité dans la profession enseignante; à garantir une protection sociale adéquate des enseignants; à mettre en œuvre des mesures urgentes pour garantir la sûreté et la sécurité dans les établissements scolaires et universitaires, en particulier dans les situations d'urgence; à promouvoir la reconnaissance publique de la profession enseignante et bon nombre de ces recommandations, en particulier celles qui visent à promouvoir l'humanité, la dignité, la qualité, la durabilité, l'équité, la diversité et l'inclusivité au sein de la profession enseignante.

Comme le suggère le Comité conjoint, toute révision des recommandations de 1966 et de 1997 doit intégrer la recommandation stratégique claire du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante.

La nouvelle norme doit relever l'ambition mondiale pour la profession enseignante. Elle devrait en particulier viser à lutter contre les inégalités au sein du personnel, articuler une

approche croisée de la discrimination et souligner l'importance d'un milieu de travail inclusif, sûr et non discriminatoire pour tous les enseignants. Il conviendrait de reconnaître les défis posés par la crise climatique et la transformation numérique aux conditions de travail et à l'autonomie professionnelle des enseignants. Troisièmement, il conviendrait aussi de reconnaître le rôle crucial et les droits des enseignants de l'éducation de la petite enfance.

Les membres travailleurs sont prêts à appuyer le processus de révision et à veiller à ce que les voix des enseignants soient entendues, respectées et prises en compte, et à œuvrer aux côtés des gouvernements et des employeurs en tant que partenaires égaux, comme c'est le cas au sein de cette assemblée.

La condition et l'avenir de la profession enseignante, ainsi que le droit à l'éducation lui-même, sont à la croisée des chemins. Pour remédier à la pénurie mondiale d'enseignants, nous devons renforcer les mécanismes mondiaux afin de garantir que les gouvernements accordent la priorité à la protection des droits des enseignants et à donner à ces derniers une place plus importante.

On ne pourra répondre à l'évolution rapide du monde du travail et aux exigences en matière de justice sociale dans le monde que par des systèmes éducatifs qui reposent sur des enseignants et des travailleurs du secteur de l'éducation bien formés, bien rémunérés et bien soutenus.

Membres employeurs – Je souhaite commencer par souligner que, depuis toujours, les enseignants et les systèmes éducatifs sont la pierre angulaire, non seulement de l'enseignement dispensé aux apprenants, mais aussi de la création de sociétés plus inclusives et résilientes. Pour conserver leur pertinence, les systèmes éducatifs doivent parvenir à s'adapter aux nouvelles réalités du monde du travail tout en préservant le professionnalisme, la condition et la dignité des enseignants. Cela doit aller de pair avec les progrès technologiques, l'appui aux enseignants dans les contextes de crise et la promotion de la justice sociale par la voie de l'enseignement. Les membres employeurs sont convaincus que c'est la voie à suivre et que le lien entre l'innovation et l'autonomisation des enseignants, en tant qu'éléments susceptibles de se renforcer mutuellement, est particulièrement pertinent. L'éducation est un outil crucial pour répondre aux demandes d'aujourd'hui et de demain du monde du travail; il est indispensable à la transition et à la requalification qui permettra aux personnes d'acquérir des compétences pertinentes et actualisées répondant aux besoins du marché du travail, et de contribuer ainsi à la viabilité du système productif. Les membres employeurs remercient le Comité conjoint pour son rapport et le Directeur du Département des politiques sectorielles du BIT pour son intervention.

Nous saluons la pertinence des recommandations du Comité conjoint adressées aux gouvernements, ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs, en rappelant que, de par leur nature, ce sont des textes juridiquement non contraignants. En ce qui concerne les tendances principales en matière d'éducation et d'enseignement, ainsi que les points de vue des organisations internationales, nous prenons note des opinions recensées dans le rapport et partageons, en particulier, la préoccupation exprimée au sujet de la pénurie d'enseignants, du départ du personnel qualifié, de la difficulté qu'il y a à attirer de nouveaux talents dans la communauté enseignante et de l'absence de diversité au sein de la profession et des causes de cette situation. Nous sommes également préoccupés par la crise que traverse le corps enseignant en matière de santé et de sécurité, par l'absence de dialogue social et par l'érosion de la confiance parmi les enseignants. Les défis et les perspectives associés aux nouvelles technologies et à l'impact de la numérisation sur l'éducation, mentionnés aux paragraphes 15 et 26, sont des éléments particulièrement pertinents dont il faut tenir compte lorsque l'on

analyse l'utilisation de l'IA. Nous accueillons ces observations avec satisfaction. Pour ce qui concerne les tendances constatées eu égard à l'application des Recommandations de 1966 et de 1997 et à la situation du personnel enseignant, nous souhaitons revenir sur les recommandations du Comité conjoint en faveur de technologies éducatives centrées sur l'humain. Nous relevons en particulier que l'accent a été mis sur les incidences socio-émotionnelles des technologies sur les enseignants et les apprenants. Nous partageons la vision selon laquelle les technologies, dont l'IA, doivent être conçues et mises en œuvre de manière à favoriser l'autonomie du corps enseignant et non à le remplacer. Les systèmes éducatifs doivent tirer parti des outils technologiques pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage. Nous appuyons les efforts déployés pour intégrer les référentiels de compétences de l'IA dans la formation et le développement professionnel. Cela va dans le même sens que notre position selon laquelle l'apprentissage tout au long de la vie et le développement d'aptitudes souples sont indispensables pour s'adapter à l'évolution des demandes du marché du travail. À cet égard, nous insistons sur les bénéfices de la transition d'un enseignement théorique vers des modèles d'apprentissage plus interactifs par l'intermédiaire des technologies. Nous avons besoin d'environnements d'apprentissage plus modernes qui soient dynamiques et inclusifs, et qui favorisent le développement aussi bien des compétences émotionnelles que des connaissances cognitives chez les élèves. Une utilisation efficace des technologies peut promouvoir des environnements plus participatifs, et mieux préparer les apprenants à collaborer et à résoudre des problèmes, tâches demandées par le monde du travail. Nous convenons que l'IA peut améliorer les écosystèmes éducatifs en permettant un apprentissage plus personnalisé, tout en réduisant la charge administrative du corps enseignant. Nous estimons que les technologies ne doivent pas être considérées comme une fin en soi et que leur conception et leur utilisation doivent plutôt être mues par les objectifs précis fixés par les éducateurs, dans le cadre d'un dialogue avec les parties intéressées. Nous accueillons avec satisfaction les recommandations qui figurent aux paragraphes 56 et 57.

En ce qui concerne le point 57 j), nous réaffirmons qu'il est important de donner la priorité aux considérations éthiques dans le déploiement de l'IA et d'autres technologies numériques dans l'éducation. Cela ne doit toutefois pas éclipser la valeur de ces innovations. Il faut adopter une perspective équilibrée qui tient compte des risques éthiques tout en permettant que les technologies contribuent fortement à améliorer les résultats éducatifs et l'appui fourni aux enseignants, ainsi qu'à rendre les systèmes éducatifs plus souples et mieux préparés pour l'avenir. En ce qui concerne le leadership, la condition et la dignité de la profession enseignante, ainsi que le lien entre l'enseignement et la justice sociale, nous constatons avec préoccupation que l'on manque toujours de personnel enseignant et que cette pénurie n'est pas sans effet sur la qualité de l'éducation et le progrès des communautés. Nous pensons qu'il est de la plus haute importance de fournir des formations initiales et continues de qualité aux enseignants. Cela est indispensable afin qu'ils acquièrent les aptitudes et les compétences nécessaires pour tenir compte des changements technologiques, environnementaux et sociaux rapides, et qu'ils aient les capacités nécessaires pour assumer des rôles de leadership. Nous voyons d'un bon œil le réexamen des résultats de la formation et des méthodes utilisées pour évaluer les méthodes d'évaluation formative afin d'en garantir la pertinence et l'efficacité. Nous notons, et appuyons, l'élaboration des programmes de formation mentionnés au paragraphe 89 b) qui aident les enseignants à acquérir les aptitudes nécessaires pour promouvoir la justice sociale auprès des apprenants et à adopter les stratégies correspondantes. Les membres employeurs prennent également note de la recommandation relative à la collaboration entre les gouvernements et les établissements de formation des enseignants pour planifier les dispositions à prendre dans ce domaine en fonction des besoins prévus, afin de remédier à la pénurie d'enseignants (paragr. 89 c)), ce qui peut contribuer à

créer des conditions plus attrayantes favorisant le recrutement de professeurs et le maintien dans l'emploi.

Nous souhaitons exprimer notre préoccupation face à l'éventail de risques qui pèsent sur le bien-être physique des enseignants. La violence dans le monde du travail est un sujet grave pour l'ensemble de la société, parce qu'il s'agit d'une question non seulement morale, mais aussi de sécurité, de stabilité, de santé publique et de droits de l'homme. Il s'agit également d'un problème au travail grave, car cette violence nuit aux relations professionnelles, ainsi qu'à la santé, à la productivité et à l'engagement des travailleurs. La lutte contre la violence sur le lieu du travail exige une approche intégrée qui mobilise des responsabilités conjointes et dans le cadre de laquelle tous les acteurs interviennent pour prévenir et atténuer les actes de violence sur le lieu du travail. Dans les contextes touchés par une crise résultant d'un conflit violent, d'une catastrophe naturelle ou d'une pandémie, nous convenons qu'il est nécessaire de disposer de politiques adaptées au contexte et qui apportent la sécurité adéquate aux enseignants qui travaillent dans de telles situations. Nous sommes préoccupés par les éléments qui attestent que, en situation de crise, les Recommandations de 1966 et de 1997 sont peu appliquées et ne sont souvent pas respectées.

En dernier lieu, en ce qui concerne le lien entre les enseignants et la société, les membres employeurs insistent sur l'importance de leur rôle dans la société et reconnaissent la diversité des contextes d'enseignement dans le monde. Compte tenu de cette diversité, nous comprenons qu'il est nécessaire de contribuer à la création d'environnements favorables et à la fourniture d'un soutien aux éducateurs et aux enseignants, d'une manière qui inclut la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, les services de santé et l'égalité de rémunération. En guise de conclusion, nous voulons croire que le Comité conjoint continuera de s'employer à améliorer les conditions de travail du corps enseignant dans le monde entier, dans le cadre du dialogue avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom du groupe des travailleurs des pays nordiques. Nous accueillons avec satisfaction ce rapport qui offre un aperçu complet des défis mondiaux auxquels est confronté le secteur de l'éducation, défis qui se font également sentir dans les pays nordiques. Il est largement reconnu que nous faisons face à une crise du recrutement des enseignants, à une détérioration des conditions de travail et à un manque de reconnaissance et de soutien de la profession enseignante. À cet égard, je voudrais souligner trois points essentiels.

En premier lieu, la pénurie d'enseignants à l'échelle mondiale exige des réponses politiques fortes. Le rapport fait état d'une pénurie d'enseignants à presque tous les niveaux de l'éducation. Cette crise n'est pas due à un manque de personnel qualifié mais à un engagement politique et financier insuffisant pour garantir des conditions de travail décentes et des possibilités de développement professionnel. Le rapport met en évidence le besoin urgent d'améliorer les conditions de travail des enseignants, le statut professionnel et les salaires, besoin que nous reconnaissons pleinement. Il existe un large consensus sur le fait qu'investir dans l'éducation apporte des bénéfices personnels, sociaux et économiques, mais aucun système éducatif ne peut fonctionner sans enseignants qualifiés.

Dans mon pays, la Norvège, environ 20 pour cent des personnes qui enseignent dans les écoles ne possèdent pas les qualifications reconnues et requises pour obtenir une certification complète. Dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, la pénurie d'enseignants qualifiés a atteint un point critique. Le recrutement dans la profession est à son plus bas niveau historique.

En second lieu, la violence et le harcèlement envers les enseignants requièrent des mesures urgentes. Les enseignants sont de plus en plus exposés à la violence et au harcèlement. Cette tendance s'observe non seulement à l'échelle mondiale, mais aussi dans les pays nordiques, où les signalements de violences à l'encontre des enseignants ont considérablement augmenté ces dernières années. Un environnement de travail dangereux nuit au bien-être des enseignants, freine le recrutement et pousse les enseignants à quitter la profession. Nous appuyons la recommandation du rapport visant à renforcer la santé et la sécurité. Personne ne devrait avoir à risquer sa santé ou sa sécurité pour faire son travail.

Le troisième point porte sur la protection de l'autonomie et de la liberté d'expression des enseignants. Les enseignants doivent avoir la liberté professionnelle nécessaire pour exercer leur jugement pédagogique. Des rapports ont mis en garde contre la déprofessionnalisation et l'érosion du rôle des enseignants dans la promotion de l'esprit critique, qui dépasse le cadre de leur lieu de travail. Cette question touche aux fondements mêmes de la démocratie.

Tous les enseignants doivent bénéficier de la liberté d'expression et de la liberté académique. Ils jouent un rôle essentiel dans la préparation des jeunes à la participation démocratique, à la tolérance et à la pensée critique. Sans cela, la contribution des écoles à une société ouverte et démocratique se retrouve affaiblie. La protection de l'autonomie des enseignants est, en fin de compte, un impératif démocratique. En conclusion, l'un des aspects les plus importants du rapport est la recommandation de réviser les recommandations de 1966 et de 1997.

Nous soutenons fermement cette initiative et soulignons qu'il est important de veiller à ce que toute révision garantisse des salaires décents et des conditions de travail sûres à tous les niveaux, protège la liberté d'expression, la liberté académique et le dialogue social, et fasse la promotion des valeurs fondamentales que sont la dignité humaine, la durabilité, la qualité, l'égalité et l'inclusion.

Enfin, les pays nordiques souhaiteraient souligner que les défis auxquels est confronté le secteur de l'éducation revêtent clairement une dimension de genre. À l'échelle mondiale, les femmes sont majoritaires dans l'éducation de la petite enfance et l'éducation primaire, où les salaires et le statut sont les plus faibles.

Membre travailleuse, Nouvelle-Zélande – Je voudrais me présenter en *te reo maori*, comme il est désormais d'usage en Nouvelle-Zélande, en reconnaissance de l'énorme contribution que cette langue a apportée à notre éducation, à notre culture et à nos pratiques.

Tēnā koutou katoa, Nō Ingarangi rāua ko Kōtīrana ōku tīpuna, Engari I tipu ake au ki Tāmaki Makaurau, Kei Porirua au e noho ana, He secretary au I te Kauae Kaimahi, Ko Peter Bridges rāua ko Judith Ansell ōku matua, Ko Melissa taku ingoa, Nō reira, tēnā koutou tēnā koutou tēnā koutou katoa. [Français: Bonjour à tous, mes ancêtres sont originaires d'Angleterre et d'Écosse, mais j'ai grandi à Auckland. Je vis à Porirua et je suis secrétaire au sein du Kauae Kaimahi. Mes parents s'appellent Peter Bridges et Judith Ansell. Je m'appelle Melissa. Bonjour à tous!].

Je suis secrétaire du Conseil des syndicats de Nouvelle-Zélande *Te Kauae Kaimahi*, et c'est un honneur pour moi d'être ici aujourd'hui pour m'adresser à cette commission au nom des travailleurs néo-zélandais et, en particulier, de deux de nos syndicats affiliés, l'Institut néo-zélandais de l'éducation et l'Association des enseignants de l'éducation postprimaire.

La Nouvelle-Zélande est fière de son histoire en matière d'éducation publique. Malheureusement, je suis ici pour vous faire part de l'évolution préoccupante du système éducatif national qui menace sa solidité même, et pour vous donner un exemple de la manière dont il est sciemment tenté de détériorer les conditions de travail des enseignants.

La loi sur l'éducation et la formation de 2024 a introduit la création d'écoles sous contrat en Nouvelle-Zélande, permettant la conversion d'écoles publiques en établissements privés financés par des fonds publics.

Les dispositions de cette loi ont considérablement porté atteinte aux droits des travailleurs de l'éducation, notamment en raison de l'exclusion des salariés des écoles publiques, devenues écoles sous contrat, de la couverture des conventions collectives. Ces travailleurs se voient ainsi privés de leurs droits en matière de licenciement et obligés de signer des contrats d'emploi individuels avec le nouveau gestionnaire de l'école. Cette mesure érode les protections dont bénéficiaient auparavant les travailleurs, et les place dans une situation d'emploi de précarité. Il ne fait aucun doute que cela aggravera encore les préoccupations déjà mentionnées concernant la rétention des enseignants.

En outre, et ce qui est plus pernicieux encore, la loi a introduit des restrictions empêchant les syndicats représentant les travailleurs des écoles sous contrat d'engager des négociations collectives multiemployeurs avec plusieurs donateurs à ces écoles. Cette disposition limite considérablement la liberté syndicale et la capacité de mener à bien les négociations collectives. Il est important de noter qu'ici, en Nouvelle-Zélande, les négociations collectives multiemployeurs sont ce qui se rapproche le plus d'une forme de négociation sectorielle.

L'inclusion de ces dispositions dans la loi est une tentative délibérée de restreindre les droits à la négociation collective des salariés des établissements conventionnés. Des dérogations sectorielles telles que celles-ci créent un dangereux précédent qui pourrait conduire à une érosion plus forte de ces droits dans d'autres secteurs s'il en était décidé ainsi par le gouvernement en place. Limitant considérablement la capacité des parties à négocier librement, cette législation place la Nouvelle-Zélande en situation de non-conformité avec ses obligations envers l'OIT.

La Nouvelle-Zélande a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et elle est donc liée par celle-ci. En vertu de cette convention, la Nouvelle-Zélande est tenue de promouvoir la négociation volontaire entre les organisations de travailleurs et d'employeurs, en vue de réglementer les conditions d'emploi par le biais de conventions collectives.

En outre, selon la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la Nouvelle-Zélande est tenue de respecter, de promouvoir et de réaliser les principes concernant les droits fondamentaux qui font l'objet des conventions fondamentales de l'OIT (dont fait partie la convention n° 98).

Jusqu'à présent, l'impact de cette loi a été faible, en grande partie parce que cette politique est impopulaire. Quelques écoles sous contrat seulement ont ouvert depuis l'introduction de la loi, accueillant un peu plus de 200 élèves. Cependant, son impact pourrait être plus important à l'avenir. Cette politique a érodé les droits des travailleurs de l'éducation, à un coût considérable pour le contribuable. Le financement par élève est de 46 500 dollars néo-zélandais, contre 9 000 dollars néo-zélandais dans les écoles publiques. Le salaire moyen dans les écoles sous contrat est de 144 720 dollars néo-zélandais, ce qui en fait le quatrième salaire moyen le plus élevé des organismes publics.

Les écoles sous contrat ont déjà été testées en Nouvelle-Zélande, où elles se sont révélées très impopulaires et totalement inutiles. L'idée avait donc été abandonnée, à juste titre. Nous espérons que l'expérience actuelle, motivée par l'idéologie plutôt que par les preuves, connaîtra le même sort.

Membre travailleur, Argentine – Le rapport du Comité conjoint montre clairement que le respect des droits fondamentaux des enseignants, dont le droit de grève, est une condition indispensable à une éducation de qualité. Il souligne également que, dans beaucoup de pays, ces droits sont violés de façon systématique: les enseignants n'ont pas accès au mécanisme de dialogue social, leur droit à manifester est ignoré et leur liberté académique s'amenuise. Ces principes, contenus dans les recommandations de 1966 et de 1997, sont essentiels pour garantir des conditions de travail décentes et une éducation inclusive, équitable et transformatrice. Il ne s'agit pas seulement là d'aspirations idéales, ce sont des engagements pris par les États devant la communauté internationale. Malheureusement, on assiste dans mon pays à une véritable offensive contre les travailleuses et travailleurs sous la forme de milliers de licenciements et d'une tentative de démanteler le cadre normatif du travail à coup de décrets de nécessité et d'urgence. Même si une partie de ces décrets ont été déclarés inconstitutionnels par la justice, à partir d'éléments présentés par les centrales syndicales – la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CTERA), la Centrale des travailleurs et des travailleuses de l'Argentine (CTA) et la Confédération générale du travail (CGT) – le pouvoir exécutif est revenu à la charge avec un nouveau décret interdisant l'exercice du droit de grève, au mépris du statut constitutionnel de ce droit et des conventions internationales ratifiées par le pays à ce sujet. Malgré les décisions de justice, le gouvernement continue d'insister. Pendant ce temps, et je souhaite le dénoncer ici, des manifestations sont violemment réprimées par les forces de sécurité dans le cadre d'une politique générale de criminalisation des mouvements sociaux. La répression brutale dont font l'objet chaque mercredi les manifestations de retraités, parmi eux des enseignants, en est une illustration. L'objectif est clair, il s'agit de réprimer toute forme de résistance. Je souhaiterais ajouter qu'un autre décret récent s'en prend directement aux négociations collectives en retirant la participation de l'État à la Commission paritaire nationale des enseignants et en le remplaçant par le Conseil fédéral de l'éducation et les organisations syndicales d'enseignants, tout en laissant au ministère de l'Éducation le pouvoir d'accepter ou de refuser les accords obtenus pour des raisons budgétaires. Loin d'être une simple formalité administrative, cette manœuvre est une véritable attaque frontale au droit à la négociation collective consacré dans les conventions nos 98, 151 et 154 de l'OIT et dans notre propre loi sur l'éducation nationale. La formation du personnel enseignant, l'accès à la technologie et à la protection des données, l'utilisation de l'IA, la valorisation de la profession et les salaires décents sont autant d'éléments essentiels d'une éducation inclusive et de qualité. Et cela ne s'acquiert que par le biais du dialogue social.

La recommandation de 1966, la recommandation de 1997 et les recommandations du Groupe de haut niveau ne sont pas des textes lointains et abstraits mais constituent une véritable feuille de route qui vise à s'assurer que le système éducatif est juste, inclusif et respectueux des droits, et qu'il reconnaît le droit de grève des enseignants et des travailleurs en général. Ne pas respecter les recommandations susmentionnées porte atteinte à la nature même du dialogue social et, par conséquent, à la démocratie.

La justice sociale n'est pas une aberration, comme l'affirme le gouvernement argentin actuel, mais une condition indispensable, au même titre que l'éducation, la paix, la liberté et la démocratie, à la construction d'un monde digne pour toutes et tous.

Membre travailleur, Botswana – Au nom de la Fédération des syndicats du Botswana, nous sommes heureux de pouvoir faire part de nos commentaires après l'intervention du président de l'Internationale de l'éducation sur l'état de l'éducation. Notre intervention porte essentiellement sur l'importance de l'éducation au Botswana et sur son état actuel.

En tant que syndicats du secteur de l'éducation, nous estimons que l'éducation est un droit fondamental et le seul outil susceptible de transformer la vie des enfants issus des communautés défavorisées.

Pour cette raison, l'éducation devrait être accessible à tous, et tous les pays du monde devraient travailler sans relâche pour que chaque personne, quels que soient son sexe, son origine sociale ou sa situation, ait accès à une éducation de base de qualité.

Nous sommes les ardents défenseurs d'une éducation de base ininterrompue de dix ans. Cependant, nous sommes préoccupés par le fait que, depuis trois ans, le gouvernement parle de «concessions en matière d'éducation», un système dans lequel la gestion, le fonctionnement et le financement de ce secteur seraient confiés à des entités privées.

Il serait certes tentant de privatiser l'éducation, qui deviendrait alors chère et ne serait accessible qu'aux enfants dont la situation économique le permet. Cela va bien évidemment à l'encontre du principe de l'éducation pour tous de l'UNESCO et de l'éducation de base ininterrompue de dix ans pour tous.

Cette privatisation de l'éducation publique, cachée derrière le terme sophistiqué de «concessions en matière d'éducation», pourrait avoir un impact négatif sur la liberté syndicale des travailleurs de l'éducation et sur leur droit à la négociation collective.

Au Botswana, la loi ne protège et ne garantit pas suffisamment le droit des travailleurs du secteur privé à la liberté syndicale et à la négociation collective sans subir d'intimidation. Toute démarche visant à privatiser l'éducation publique remettra en cause la liberté syndicale et le droit à la négociation collective du personnel enseignant. La difficulté de se syndiquer dans le secteur de l'enseignement privé au Botswana est exacerbée par la prévalence des contrats de travail précaires. Cela se traduit par une très faible densité de travailleurs syndiqués dans le secteur privé de l'éducation au Botswana.

Nous craignons que cette proposition du gouvernement ne porte un coup dur à la possibilité dont bénéficie la plupart des travailleurs de l'éducation de notre pays de participer efficacement à la négociation collective et de conclure des conventions collectives.

Président – J'attire votre attention sur le fait que le gouvernement de l'Argentine a demandé le droit de réponse en rapport avec l'intervention du représentant des travailleurs de l'Argentine. J'accorderai ce droit à la fin de la présente séance, lorsque la liste des orateurs pour ce point à l'ordre du jour sera épuisée.

Membre travailleur, Uruguay – Nous avons examiné avec intérêt le rapport du Comité conjoint, en particulier en raison des attentes suscitées dans plusieurs de nos pays par les 59 recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Nous aborderons ici deux des thèmes traités dans le rapport: l'enseignement et la justice sociale, ainsi que le leadership, condition et dignité de la profession enseignante, en replaçant cette analyse dans le contexte de la région latino-américaine.

Premièrement, dans cette enceinte, il convient de débiter par la justice sociale et de souligner l'importance de la contribution de l'enseignement pour y parvenir, en reconnaissant la nature multidimensionnelle de la justice sociale dans l'éducation. En tant que travailleurs, nous estimons que toute réflexion à ce sujet n'a de sens que si elle tient compte de la réalité concrète dans laquelle nous vivons. L'Amérique latine est la région la plus inégalitaire de la planète, où la concentration des richesses a pour revers une déshumanisation, une condamnation à la pauvreté et à la marginalisation d'importants secteurs sociaux, y compris

et même gravement les enfants, qui sont privés de droits aussi fondamentaux que l'alimentation, le logement, la santé, l'éducation, entre autres. D'autre part, des politiques fiscales restrictives qualifiées d'austérité fiscale, et c'est un euphémisme, sont largement adoptées dans la région. Promues par des organismes multilatéraux de crédit, ces mesures poussent les gouvernements à réduire les ressources ou ne pas investir suffisamment dans le renforcement des systèmes publics d'éducation garantissant le droit humain à l'éducation. Cette situation est aggravée par un fort processus de marchandisation et de privatisation de l'éducation, caractérisé par la recherche du profit, ce qui pose problème au regard des fonds publics. Ces conditions génèrent une situation structurelle critique qui éloigne l'Amérique latine de l'objectif recommandé de consacrer au moins 6 pour cent du PIB à l'éducation publique. À tout cela vient s'ajouter la prolifération de politiques éducatives définies et promues par des institutions et des acteurs extérieurs à la région, qui imposent un colonialisme pédagogique faisant obstacle à toute perspective de formation interne et essentielle des générations futures, s'articulant autour de la démocratisation du savoir, tout cela ayant un impact sur le développement culturel, scientifique et démocratique et sur le progrès en termes de justice sociale pour nos peuples, et pas uniquement au plan économique.

Deuxièmement, la promotion du travail décent dans le secteur de l'éducation nous amène à analyser deux dimensions d'un même thème, à savoir le développement professionnel des enseignants et leurs conditions de travail; de là, il s'agit de déterminer de quelle façon ces deux éléments influencent aujourd'hui le manque critique d'enseignants à l'échelle mondiale. En Amérique latine, il manque environ 13,5 millions d'enseignants pour répondre aux besoins des systèmes d'éducation aux niveaux primaire et secondaire. À cette pénurie vient s'ajouter la difficulté d'attirer de nouvelles générations dans la profession et de retenir les enseignants en activité. Les facteurs à l'origine de cette réalité sont multiples et sont principalement repris dans le rapport que nous examinons aujourd'hui, en plus d'autres dont il convient également de tenir compte. Nous souhaitons revenir aujourd'hui sur le discrédit social que jette sur la profession enseignante une prolifération de discours la rendant responsable des mauvais résultats, des mauvaises conditions de travail et du manque de développement professionnel des enseignants. Il convient de mentionner en particulier la forte bureaucratisation des activités; les restrictions à la liberté d'enseignement et l'imposition de processus de standardisation qui dépouillent l'enseignant de ses connaissances pédagogiques techniques, le soumettant même à des processus de contrôle et d'évaluations punitives; les faibles salaires et la précarité de l'emploi; et l'exclusion des enseignants de l'élaboration des politiques éducatives publiques et leur remplacement par des acteurs externes qui s'autoproclament seuls experts, définissent la politique éducative que les enseignants doivent appliquer; la profession fait aussi face à de nouveaux défis, comme l'IA, dont l'application massive sans débat éthique et politique préalable apparaît davantage comme une menace que comme une opportunité. Cette situation est le résultat de l'application, pendant des années, de décisions politiques qui nous ont conduits là où nous en sommes aujourd'hui. À cela s'ajoute le fait que dans notre région, les organisations syndicales enseignantes, dernier rempart contre ceux qui promeuvent les processus de privatisation et de marchandisation de l'éducation, ainsi que le désengagement de l'État envers son obligation de garantir le droit humain à l'éducation, sont la cible d'attaques systématiques de la part de gouvernements, de groupes financiers, de groupements religieux, d'entreprises technologiques, de groupes d'entreprises, et de propriétaires de médias.

C'est la raison pour laquelle, partageant les préoccupations exprimées dans le rapport concernant l'insuffisance des salaires et des autres prestations, les conditions de travail insatisfaisantes, les restrictions en matière de liberté syndicale et de liberté académique, et la

diminution des investissements publics, il sera nécessaire de promouvoir le dialogue social, la liberté d'association et de représentation, le droit de négociation collective et la sécurité de l'emploi, eu égard au rôle important qu'ils jouent dans la préservation de la dignité du corps enseignant. Il est urgent de revoir les recommandations de 1966 et de 1997 à la lumière des recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Observatrice, Internationale de l'éducation pour l'Amérique latine (IEAL) – Notre action est axée sur la lutte pour la dignité des enseignants et consiste à faire face aux défis et à saisir les opportunités que représente l'éducation en Amérique latine. Je vous transmets les salutations des travailleurs et travailleuses de l'éducation et du peuple d'Amérique latine, et leur reconnaissance pour le travail que vous accomplissez pour défendre les droits des travailleurs du monde entier. Je voudrais profiter de ces quelques minutes pour dénoncer la persécution constante et systématique menée par les gouvernements d'Amérique latine contre les organisations syndicales de l'éducation; leur attitude revient à nier l'existence des syndicats, dont la raison d'être est précisément la défense des droits au travail de tous les travailleurs latino-américains en général.

Selon le rapport du Comité conjoint, la profession enseignante est essentielle au développement social; pourtant, elle doit faire face à des difficultés, comme la surcharge de travail, le manque de reconnaissance et les conditions précaires, qui se répercutent sur le bien-être et la motivation. Le Comité conjoint souligne la nécessité d'adopter des politiques qui reconnaissent les enseignants en tant qu'acteurs fondamentaux dans la transformation de l'éducation et de la société, et concernant l'intégration de la technologie dans l'éducation, en faisant participer les enseignants à sa conception et à sa mise en œuvre.

L'IEAL a souligné combien il était nécessaire de faire participer les enseignants à l'intelligence artificielle. Le rapport du Comité conjoint, à l'instar des recommandations du Groupe de haut niveau sur la profession enseignante du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, réaffirme que le renforcement de la profession enseignante, pour ce qui est des conditions de travail, de bien-être émotionnel et de développement professionnel, n'est possible que s'il s'accompagne de la garantie d'un environnement institutionnel qui respecte et promeut la participation des enseignants à l'élaboration des politiques éducatives. Pour cela, les trois piliers fondamentaux que sont la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et le droit à la grève sont nécessaires. Dans ce contexte, je tiens à souligner les éléments suivants:

- Au Guatemala, selon les dernières affirmations du Syndicat des travailleurs de l'éducation du Guatemala (STEG), le gouvernement national s'est lancé dans une campagne de criminalisation et la judiciarisation des actions menées, qui affecte les dirigeants syndicaux, notamment en remettant en cause devant la justice la convention collective en vigueur et tenant des discours politiques qui mettent en danger l'intégrité physique et morale des dirigeants syndicaux.
- En Argentine, la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CETRA) a soumis une plainte au BIT (cas n° 3485) dans laquelle elle dénonce une série de mesures régressives prises par le gouvernement qui portent gravement atteinte à la liberté syndicale.
- En Équateur, l'Union nationale des éducateurs (UNE) continue d'être victime d'une grave violation de la liberté syndicale après sa dissolution administrative en 2016.

- En El Salvador, les travailleurs et travailleuses ont dénoncé une sérieuse détérioration des droits humains et syndicaux dans le secteur de l'éducation.
- Nous demandons à l'OIT d'enquêter et de surveiller les violations des droits des travailleurs en Amérique latine, et de prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des normes internationales du travail, et de recommander aux autorités équatoriennes de rétablir la personnalité juridique de l'UNE.

Les travailleurs et travailleuses de l'éducation d'Amérique latine exigent que l'OIT fasse respecter leurs droits et promeuve la justice sociale dans la région afin que l'enseignement que nous prodiguons et que les droits que nous revendiquons soient véritablement accordés dans la dignité à tous les peuples d'Amérique latine.

Membres employeurs – Au nom des employeurs, nous réaffirmons l'importance fondamentale que nous accordons à l'éducation et au personnel enseignant, non seulement pour la formation continue des élèves, mais aussi pour la durabilité des communautés et des économies locales et mondiales. Nous avons entendu les préoccupations que suscitent chez les participants les défis auxquels est confrontée la profession enseignante, notamment la pénurie croissante d'enseignants et la difficulté à attirer et à retenir les talents. Nous convenons qu'il est essentiel de s'attaquer aux causes profondes de ces problèmes. De notre point de vue, il est crucial de travailler sur les aspects suivants: la technologie et l'IA peuvent jouer un rôle de premier plan pour autonomiser les enseignants, et non pour les remplacer; il est essentiel que les systèmes éducatifs tirent parti de ces outils pour soutenir l'enseignement et l'apprentissage, en favorisant le développement des compétences pédagogiques et techniques des enseignants, y compris l'intégration de cadres de compétences en matière d'IA dans leur formation continue. Nous préconisons un déploiement éthique et équilibré de l'IA qui tienne compte des risques sans éclipser la valeur de ces innovations. Il est indispensable d'investir dans une formation initiale et continue de qualité pour les enseignants, afin de leur donner les compétences et les aptitudes nécessaires pour faire face aux changements technologiques et sociaux et leur permettre d'assumer des rôles de leadership. Nous pensons que les politiques doivent renforcer le professionnalisme, l'autonomie et la dignité des enseignants. Il est également nécessaire de renforcer le dialogue social pour élaborer des politiques ciblées garantissant la sécurité et le soutien des enseignants qui travaillent dans des situations de crise, car les recommandations actuelles ont une application limitée dans ces environnements. Plus que jamais, il est important de développer des programmes de formation qui aident les enseignants à acquérir les compétences et les stratégies nécessaires pour promouvoir la justice sociale parmi les élèves, y compris l'engagement envers les valeurs démocratiques qui sont à la base du progrès, de la résilience et de la paix sociale. Nous réaffirmons qu'une consultation précoce et adéquate des organisations d'employeurs et de travailleurs est nécessaire pour garantir que l'éducation reste en phase avec l'évolution de la production et pour introduire les innovations nécessaires en matière de programmes et de pédagogie. Nous devons promouvoir l'interaction à travers des écosystèmes qui relient le monde de l'éducation au monde du travail. Les employeurs sont particulièrement attachés au programme lié à l'innovation et à l'articulation de celle-ci avec l'autonomisation des enseignants. L'éducation est un outil essentiel pour répondre aux exigences actuelles et futures du monde du travail, ainsi que pour la transition et la requalification des personnes, en leur permettant d'acquérir des compétences pertinentes et actualisées. Nous soulignons les débats qui ont eu lieu et réaffirmons que l'éducation est la pierre angulaire du développement, qui permet d'améliorer les conditions économiques, sociales et culturelles de nos nations. Nous sommes convaincus que le Comité conjoint continuera à œuvrer pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail des enseignants dans le monde entier.

Membres travailleurs – Merci à tous les intervenants qui ont pris la parole pour leurs contributions et leurs réflexions précieuses. Une chose est claire: nos systèmes éducatifs doivent subir une transformation en profondeur afin de doter les élèves des compétences et des capacités dont ils ont besoin pour s'épanouir dans un monde en mutation rapide. Ils doivent être préparés à mener la prochaine phase de la révolution numérique, à faire face aux conséquences de la crise climatique et à préserver l'avenir de nos démocraties.

Cette transformation n'est possible que dans le cadre d'un véritable dialogue social et politique entre les gouvernements et les syndicats d'enseignants. Elle nécessite également des investissements audacieux dans le personnel éducatif et les systèmes d'enseignement public. Cela implique de respecter pleinement les droits au travail des enseignants, notamment le droit de grève, et de veiller à ce que leur voix et leur expertise soient prises en compte dans l'élaboration des politiques de l'éducation.

Il est essentiel d'investir dans la profession enseignante en garantissant les conditions matérielles des enseignants et en assurant un développement professionnel continu.

Nous appelons les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et en particulier les syndicats du personnel enseignant, à:

- engager un dialogue social avec les autorités responsables de l'éducation à tous les niveaux, notamment pour défendre le financement des institutions publiques, car nous estimons que l'éducation publique est un bien public que l'État doit soutenir;
- améliorer la condition de la profession d'enseignant et rendre l'enseignement et l'apprentissage attrayants;
- renforcer l'autonomie professionnelle des enseignants et des universitaires; et enfin
- axer l'éducation sur le développement de la personne dans son ensemble et insuffler des compétences à vie dans le respect des principes d'inclusion, de démocratie, de citoyenneté, d'esprit critique, de collaboration et de respect.

Car seul un personnel enseignant bien formé, bien rémunéré, bien soutenu et respecté peut mener à bien cette transformation dans chaque classe, pour chaque élève.

Président – Passons maintenant au droit de réponse demandé par le gouvernement de l'Argentine en rapport avec l'intervention du représentant des travailleurs de l'Argentine.

Je donne à présent la parole à Son Excellence Monsieur l'Ambassadeur de l'Argentine, afin qu'il exerce ce droit. La réponse doit être brève – pas plus de 2 minutes – et respecter le langage parlementaire.

Membre gouvernemental, Argentine – Il y a une différence évidente entre la perception de certains et la réalité qui prévaut actuellement en République argentine, telle qu'elle a été décrite. Le gouvernement actuel a réussi à réduire la pauvreté de plus de 20 points de pourcentage et a considérablement renforcé les programmes sociaux. Par exemple, l'allocation universelle par enfant a augmenté de près de 400 pour cent en termes réels. Les prestations alimentaires ont augmenté de près de 140 pour cent. Lorsque le gouvernement est arrivé au pouvoir, 70 pour cent des enfants scolarisés en troisième année ne savaient pas résoudre des problèmes mathématiques élémentaires et la moitié ne comprenaient pas ce qu'ils lisaient. Face à cette situation, un silence de plomb a régné pendant de nombreuses années. On nous a resservi des discours masterisés, emprunts de nostalgie et grotesques dans lesquels, telle une figure métonymique, l'emblème de la justice sociale est invoqué comme

synonyme de développement social. Nous sommes au regret de dire que c'est cet objectif prétendument louable qui a provoqué et accéléré le déclin de l'Argentine.

Le gouvernement argentin ne tient pas à prolonger indéfiniment la pauvreté. Au contraire, il est déterminé à rompre avec la logique dont sont prisonniers de nombreux gouvernements enfermés dans leurs cabinets dorés, coupés de la réalité. De plus, le rite consistant à confondre perception et réalité dans une étreinte fraternelle est également en train de se briser. Et la réalité, c'est que le gouvernement argentin actuel a réduit la pauvreté, baissé l'inflation, augmenté les salaires réels, dégagé un excédent budgétaire et, selon les estimations de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), une croissance du produit intérieur brut de 5,2 pour cent est prévue pour cette année, soit plus que la Chine, plus que les États-Unis d'Amérique et plus que de nombreux pays européens.

Nous sommes ici pour combattre un récit confus et dépassé en le confrontant à une réalité incontestable, sans ambiguïté, sans figures énigmatiques et sans inventions métaphysiques. Nous sommes ici pour contrer un discours purement décoratif par une réalité à l'état brut.

IV. Séance spéciale concernant l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session (2023)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement du Bélarus a déjà fourni à plusieurs reprises des informations complètes sur les allégations infondées et motivées par des considérations politiques portées à son encontre au sujet du non-respect des dispositions des conventions de l'OIT relatives à la liberté syndicale, du non-respect des recommandations de la commission d'enquête de 2004 et du harcèlement présumé à l'endroit de militants syndicaux ayant mené pacifiquement leurs activités légitimes.

Compte tenu que la «question bélarussienne» est de nouveau soumise à l'examen de la Commission de l'application des normes, à l'occasion de la 113^e session de la Conférence, le gouvernement du Bélarus ne peut que réitérer sa position et fournir des commentaires sur la situation actuelle en ce qui concerne les points soulevés par les organes de l'OIT.

Les organes directeurs de l'OIT continuent de se forger une opinion sur la situation uniquement sur la base de déclarations et d'informations sans fondement émanant d'acteurs et de structures négatifs et politiquement engagés, qui agissent dans l'intérêt de pays hostiles pour discréditer le Bélarus et accroître la pression sur l'État bélarussien. De ce fait, les conclusions et les recommandations adressées au gouvernement se fondent sur des allégations injustifiées et non étayées portées contre les autorités bélarussiennes.

Lorsqu'ils forment leur position, les organes de l'OIT se fondent à tort sur des informations auxquelles on ne peut se fier, selon lesquelles l'action de protestation de 2020 aurait été le fruit de motivations économiques ou sociales, était légitime et pacifique, et visait à protéger les droits et les libertés civils et syndicaux. Or les événements de 2020 n'étaient en rien liés aux processus de dialogue social concernant le travail et l'exercice des droits et des libertés syndicaux. Ils ne peuvent objectivement pas servir de base à l'évaluation de la situation quant à l'application des conventions n^{os} 87 et 98 et ne devraient pas être pris en compte dans le cadre du suivi de l'application de ces instruments.

Les auteurs des plaintes ont délibérément «entraîné» des questions politiques dans les travaux de l'OIT sans le moindre fondement objectif. En établissant un lien entre des actions de protestation illégales, nullement liées à l'exercice des droits et des libertés syndicaux, ainsi que des activités illégales de citoyens, et des questions régies par les conventions de l'OIT, les plaignants, dans leur tentative constante de mettre en péril la situation dans le pays, cherchent à exercer une pression indue sur la République du Bélarus par l'intermédiaire de l'OIT.

Le gouvernement du Bélarus appelle de nouveau l'attention sur le caractère absurde des déclarations selon lesquelles des syndicats et des citoyens seraient persécutés pour avoir mené des activités syndicales et exercé légalement et pacifiquement les droits et les libertés civils.

Le Bélarus a fait tout le nécessaire pour faire en sorte que les syndicats puissent se constituer librement et mener leurs activités légales sans ingérence ni discrimination. Les

garanties des droits syndicaux sont consacrées dans la législation et mises en œuvre dans la pratique.

Les restrictions illégales aux droits des syndicats et la création d'obstacles à l'exercice de leurs pouvoirs sont interdites.

Les citoyens qui résident au Bélarus exercent librement et activement leur droit garanti de se syndiquer. Les syndicats, leurs dirigeants, leurs membres et leurs militants peuvent librement mener leurs activités visant à faire valoir et à protéger les droits et les intérêts professionnels et socio-économiques des travailleurs, ainsi qu'à améliorer le niveau de vie et la sécurité sociale des citoyens, notamment dans le cadre de la coopération avec les autorités, au sein du système de partenariat social.

En outre, les autorités compétentes ont tous les motifs juridiques pour poursuivre les citoyens dont les actions sont de nature illégale.

Les citoyens mentionnés dans les informations fournies par l'organisation illégitime qui agirait au nom du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) ont fait l'objet de poursuites parfaitement légitimes pour des actes illégaux précis (ou crimes), nullement liés à l'exercice légal et pacifique des droits et des libertés syndicaux, civils ou d'autre nature.

Le gouvernement s'est à plusieurs reprises exprimé sur les raisons des poursuites engagées à l'égard de ces citoyens: ces personnes ont fait l'objet de poursuites pour des infractions à caractère extrémiste ou terroriste (violation grave de l'ordre public ayant entraîné une perturbation des transports et du fonctionnement des entreprises; violence à l'égard des forces de l'ordre; appel à des actions visant à porter atteinte à la sécurité nationale; incitation à l'hostilité et à la discorde nationales ou sociales fondées sur l'appartenance nationale ou sociale; promotion d'activités à caractère extrémiste; diffamation; dégradation de biens publics, etc.).

Plusieurs citoyens étaient membres de Rabochy Rukh/Table ronde élargie, une formation extrémiste financée depuis l'étranger, qui a pour dessein d'associer des salariés d'entreprises industrielles publiques à des activités politiques radicales pour obtenir des informations officielles sur les activités économiques de ces entreprises, interrompre le processus de production et entraîner un durcissement des sanctions contre le Bélarus.

Dans la mesure où les poursuites pénales engagées contre ces personnes n'ont aucun lien avec des activités syndicales, les tentatives constantes d'ennemis du Bélarus visant à instrumentaliser la situation sont extrêmement préoccupantes.

Les citoyens mentionnés dans les plaintes présentées au BIT ont commis de graves infractions contre la sécurité nationale, la société et l'État, et purgent actuellement des peines légales. Tous les appels tendant à l'abandon de l'ensemble des poursuites à leur encontre, à leur libération immédiate, au rétablissement total de leurs droits, au versement d'indemnisations et/ou à leur réintégration dans l'emploi sont dénués de fondement juridique objectif. De tels appels s'apparentent essentiellement à une ingérence dans les affaires intérieures du pays ou à un soutien ouvert à des activités illégales et extrémistes visant à saper les fondements de la stabilité de l'État bélarussien.

Pour mémoire.

Seuls les organes chargés de faire appliquer la loi et les tribunaux sont compétents pour statuer sur les questions relatives au réexamen des condamnations, aux contacts avec les contrevenants et aux mesures de libération conditionnelle; toute ingérence dans leurs activités est inacceptable et punie par la loi.

Dans le même temps, l'article 60 de la Constitution garantit à tous les citoyens la protection de leurs droits et libertés par un tribunal compétent, indépendant et impartial. Les décisions et les actions des organes et des fonctionnaires de l'État portant atteinte aux droits et libertés peuvent faire l'objet d'un recours devant les tribunaux.

Il existe au Bélarus un système indépendant, autonome et unifié de tribunaux de droit commun; les tribunaux y sont clairement différenciés et des procédures simples et compréhensibles sont établies pour l'examen des cas et le réexamen des décisions judiciaires.

En vertu de l'article 110 de la Constitution, les principes les plus importants du système judiciaire national sont l'indépendance des juges dans l'administration de la justice, leur subordination exclusive à la loi et l'interdiction de toute ingérence dans leur travail.

Le gouvernement a appelé à plusieurs reprises l'attention des organes de l'OIT sur l'absence de contradiction entre la législation et la pratique nationales, et les dispositions des conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98.

Les droits syndicaux font l'objet de garanties qui sont inscrites dans la loi (loi sur les syndicats de la République du Bélarus) et appliquées dans la pratique.

Les syndicats et leurs structures organisationnelles peuvent mener librement et sans aucune ingérence extérieure leurs activités légales qui visent à défendre, à protéger les droits et les intérêts professionnels et socio-économiques des travailleurs, et à améliorer le niveau de vie et la sécurité sociale des citoyens, notamment grâce à la collaboration avec les autorités dans le cadre du système de partenariat social existant dans le pays.

Les employeurs (et leurs associations), les organismes publics, les entités économiques, les associations publiques et les fonctionnaires ont l'obligation de respecter les droits syndicaux. Il est interdit de restreindre illégalement les droits des syndicats et d'entraver le plein exercice de leurs prérogatives. La violation de ces droits ou l'entrave à l'activité légale des syndicats est punie par la loi.

Pour accomplir leurs tâches statutaires, les syndicats ont le droit d'organiser et de mener, dans le respect de la loi, des rassemblements, des défilés, des manifestations et d'autres actions collectives pour défendre les intérêts de leurs membres.

En outre, les dispositions qui régissent actuellement l'organisation et la tenue de manifestations au Bélarus ne sont pas contraires aux principes de la liberté syndicale et sont parfaitement conformes au Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Les dispositions législatives qui répriment toute infraction à la procédure établie ayant de graves répercussions visent à prévenir les actes illégaux et dangereux pour la société qui font peser une menace réelle sur la vie et la santé des citoyens. Cette législation ne saurait objectivement être vue comme un moyen de dissuader les citoyens et les syndicats d'exercer leur droit de se réunir légalement et pacifiquement.

La loi sur les activités de masse ne contient aucune disposition interdisant aux citoyens d'exercer leur droit de se réunir légalement et pacifiquement. Les modifications qui y ont été apportées concernaient l'organisation, la préparation et la commission d'actes portant atteinte à l'indépendance, à l'intégrité territoriale et à la souveraineté de l'État, aux fondements de l'ordre constitutionnel et à la sécurité publique, tels que l'organisation d'émeutes, les actes de vandalisme entraînant la dégradation ou la destruction de biens, l'occupation de bâtiments et de structures et d'autres actes troublant gravement l'ordre public, ou la participation active à de tels actes.

Les modifications apportées au Code pénal visent à garantir l'équité, l'impartialité et l'application uniforme du droit pénal dans la pratique. La modification de la législation sur la responsabilité pénale ne vise pas à porter atteinte au droit légitime des citoyens et des syndicats d'organiser des manifestations de masse pacifiques dans le respect des prescriptions légales ni à entraver l'exercice des autres droits et libertés garantis par la Constitution et la législation nationale, ainsi qu'au titre des obligations internationales du Bélarus.

Améliorer la législation était une étape nécessaire qui visait à adapter les dispositions de celle-ci à la situation actuelle du pays et aux graves défis auxquels il a dû faire face, en 2020, en raison de l'attaque sans précédent planifiée que des forces hostiles ont menée contre l'État.

Les syndicats ont le droit de s'organiser et de faire grève afin de défendre les intérêts légitimes des travailleurs. Les revendications politiques ne sont pas autorisées pendant des grèves initiées par des syndicats.

Les modalités d'organisation et de déroulement des grèves prévues par la législation ne sont pas contraires aux normes internationales du travail et permettent aux citoyens d'exercer leur droit de mener une grève légale pour régler des conflits du travail collectifs sans subir de discrimination ultérieure.

L'interdiction de formuler des revendications politiques pendant les grèves est une pratique internationale largement répandue dans le monde qui se justifie par la nécessité d'empêcher que les entreprises soient manipulées ou utilisées comme moyen de pression à des fins purement politiques.

La loi peut restreindre l'exercice du droit de grève dans la mesure où cela est nécessaire dans l'intérêt de la sécurité nationale, de la santé et de l'ordre publics, et des droits et libertés d'autrui.

Il est interdit aux partis politiques, mouvements et autres associations publiques, ainsi qu'aux entités et personnes morales étrangères de fournir une assistance matérielle aux personnes qui participent à des grèves.

Il est également interdit de forcer quelqu'un à participer à une grève ou de l'empêcher d'y participer.

Conformément aux buts et objectifs énoncés dans leurs statuts, les syndicats ont le droit de collaborer avec des syndicats établis à l'étranger et de s'affilier à des associations, des organisations syndicales internationales et autres de leur choix.

Dans ces conditions, le lien qui est fait, dans le cadre de l'OIT, entre la procédure régissant la réception d'une aide financière étrangère et les article 5 et 6 de la convention n° 87 n'a pas lieu d'être. Ces articles ne contiennent pas de dispositions établissant le droit des syndicats de recevoir librement une aide financière ou d'autres formes d'assistance pour mener des activités politiques et de campagne auprès de la population.

La législation en vigueur dans le pays – à savoir le décret présidentiel n° 3 du 25 mai 2020 sur l'aide financière étrangère – n'interdit pas aux syndicats de recevoir une aide financière étrangère pour des objectifs généralement utiles et socialement importants, et la procédure d'enregistrement est simple et rapide. Aucun syndicat ne s'est vu refuser ce type d'aide ou a été dans l'incapacité de s'enregistrer pour en bénéficier.

L'interdiction en vigueur de recevoir et d'utiliser une aide financière pour mener des activités de campagne et d'autres activités à caractère politique, qui s'applique à toutes les organisations sans exception (et pas uniquement aux syndicats), est dictée par des intérêts liés à la sécurité nationale et se justifie dans les circonstances actuelles.

Il est évident que si l'aide financière étrangère pouvait être utilisée pour soutenir des manifestations de masse dans le pays, des forces extérieures s'en serviraient pour déstabiliser la situation sociopolitique et socio-économique du Bélarus, ce qui aurait par la suite des conséquences extrêmement néfastes pour la société et le bien-être des citoyens.

Alors que des pressions économiques et politiques sans précédent sont exercées sur le Bélarus, la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, dès lors qu'elle aurait pour effet d'affaiblir le contrôle de l'État sur l'utilisation de fonds provenant de l'étranger (à savoir, donner à des forces extérieures la possibilité de parrainer des événements et des processus politiques au Bélarus), d'exonérer de leur responsabilité les syndicats et les citoyens qui ont commis de graves violations de la loi lors de manifestation de masse (à savoir, leur accorder le droit de violer la loi en toute impunité) et de légaliser les grèves politiques, renforcerait l'influence destructrice de forces extérieures sur la situation du pays.

De telles demandes et recommandations, qui se fondent sur des accusations injustes et non étayées contre le gouvernement, ne sont pas dans l'intérêt du Bélarus, ne visent clairement pas à garantir le bien-être de ses citoyens, constituent une ingérence dans les affaires internes d'une nation souveraine, visent à détruire le fondement de la stabilité de l'État bélarussien et, partant, portent atteinte aux principes, buts et objectifs de l'OIT, en tant qu'organisation, qui visent à maintenir la paix, la coopération et le développement socio-économique.

Compte tenu des accusations infondées portées contre le gouvernement du Bélarus, selon lesquelles il aurait ignoré les recommandations de la commission d'enquête depuis plus de 20 ans, nous attirons votre attention sur le fait que des informations détaillées concernant la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2004, qui confirment le caractère infondé et illégal de la campagne menée contre le Bélarus au sein de l'OIT et l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT à ce pays, ont déjà été soumises à plusieurs reprises au BIT à l'intention des organes de l'OIT habilités à examiner cette question.

En coopération avec les partenaires sociaux et le BIT, le gouvernement a accompli un travail considérable, grâce auquel la vaste majorité des recommandations de la commission d'enquête, à savoir 10 des 12 recommandations (n°s 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 et 12) ont été mises en œuvre. Les recommandations n°s 9 et 10 ont été partiellement mises en œuvre, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux intérêts nationaux de la République du Bélarus.

Dans ce contexte, les allégations selon lesquelles le gouvernement du Bélarus n'a rien fait pour donner suite à la plupart des recommandations de la commission d'enquête et n'a aucunement progressé dans la mise en œuvre de ces recommandations semblent totalement infondées et ne reflètent pas la réalité.

Pour mémoire.

Concernant la recommandation n° 9, le lien qui est fait entre la procédure en place dans le pays pour régir la réception d'une aide financière étrangère et les articles 5 et 6 de la convention n° 87 est incorrect. Ces articles ne contiennent pas de dispositions sur le droit des syndicats et/ou des associations d'employeurs de recevoir une aide financière ou d'autres formes d'assistance pour mener des activités de campagne et autres activités à caractère politique (l'organisation de grèves ou de manifestations de masse, ou la préparation et la distribution de documents de campagne, etc.). L'interdiction en vigueur de recevoir et d'utiliser une aide financière de l'étranger pour mener

des activités de campagne et autres activités à caractère politique est dictée par des considérations de sécurité nationale.

Concernant la recommandation n° 10, la liberté d'organiser des manifestations de masse au Bélarus qui ne violent pas l'ordre public ni les droits d'autres citoyens est garantie par l'État. Les procédures en place régissant l'organisation et la tenue de manifestations de masse au Bélarus ne sont pas contraires aux principes de la liberté syndicale et sont parfaitement conformes au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Les sanctions prévues par la législation à l'encontre des organisateurs de manifestations de masse qui causent des dommages et des préjudices importants aux droits ou aux intérêts des citoyens, des organisations ou de l'État ou aux intérêts publics ne font pas obstacle à la réalisation du droit de se réunir légalement et pacifiquement.

Le gouvernement est préoccupé par les tentatives injustifiées et illégales visant à discréditer, dans le cadre de l'OIT, la centrale syndicale nationale, la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB) qui regroupe environ 4 millions de citoyens parmi ses membres.

Le gouvernement condamne et s'oppose catégoriquement aux déclarations sans fondement solide concernant le contrôle présumé de la FPB par les autorités, ainsi qu'aux appels lancés au sein de l'OIT pour limiter la participation de cette association syndicale du Bélarus aux travaux de la Conférence.

Nous considérons ces déclarations comme une atteinte au droit légitime à la liberté syndicale des travailleurs du Bélarus.

Le gouvernement a déjà dû réfuter à plusieurs reprises des informations inexactes diffusées dans le but de discréditer les autorités légitimes et les partenaires sociaux, en particulier l'organisation de travailleurs la plus représentative dans le pays, la FPB.

Le gouvernement comprend bien les motivations des opposants au Bélarus. Il regrette toutefois que des jeux politiques sans scrupules trouvent leur place au sein de l'OIT, alors qu'ils ne sont absolument pas liés au travail ou à la réalisation des droits syndicaux.

Au vu de ce qui précède, nous attirons l'attention sur les faits suivants qui confirment le statut légitime de la FPB en tant qu'association syndicale indépendante et représentative au Bélarus.

La FPB est actuellement la seule association syndicale qui est active sur l'ensemble du territoire de la République du Bélarus.

Selon sa charte, la FPB est une centrale syndicale nationale, une association volontaire indépendante nationale de syndicats sectoriels nationaux – organisations membres de la FPB -, mise en place pour coordonner leurs activités dans le but de protéger les droits sociaux, économiques et au travail, et les intérêts des membres de ses affiliés.

La FPB est actuellement la principale organisation publique du pays, réunissant la grande majorité des travailleurs de l'ensemble des secteurs de l'économie dans toutes les régions du pays.

Selon les informations fournies par les autorités nationales chargées de l'enregistrement, la FPB compte actuellement 15 syndicats sectoriels à l'échelle nationale (organisations affiliées), pour un total d'environ 4 millions d'affiliés.

À l'échelle régionale, les activités des syndicats affiliés à la FPB sont coordonnées par des structures organisationnelles de la FPB, 6 associations syndicales régionales et de la ville de Minsk.

La structure organisationnelle des affiliés de la FPB est la suivante: 89 organisations syndicales sectorielles régionales (ou de la ville de Minsk), 5 organisations syndicales sectorielles, 498 organisations municipales ou de district, 79 organisations syndicales et 23 959 organisations syndicales de premier degré.

Ainsi, la FPB est l'organisation de travailleurs la plus représentative dans le pays en termes de nombre d'affiliés, dont elle défend les intérêts.

En ce qui concerne la question soulevée par les opposants à la République du Bélarus quant à l'«authenticité» de la FPB en tant que véritable centrale syndicale et à son indépendance vis-à-vis des autorités de l'État, nous faisons les remarques suivantes.

La FPB exerce ses activités conformément à la législation en vigueur dans le pays, au droit international et aux statuts de la Fédération syndicale du Bélarus.

La FPB est une personne morale, acquiert des droits civils et assume des obligations civiles par l'intermédiaire de ses organes directeurs élus, agissant conformément à la loi et à ses statuts. Les structures organisationnelles de la FPB sont également dotées des droits qui s'attachent à une entité juridique.

La FPB et ses structures organisationnelles ont leur propre nom, sceau, cachet, comptes bancaires, ensemble de symboles communs, estimations de recettes et de dépenses, et bilans autonomes.

Les statuts précisent clairement que la FPB mène des activités indépendantes des organes de l'État et des autres organisations, partis politiques et autres associations publiques.

La FPB rédige et approuve ses statuts en toute indépendance, définit sa structure, élit ses organes directeurs et de contrôle, organise ses propres activités et mène sa propre politique du personnel.

Elle coopère avec d'autres associations publiques afin de protéger les droits et intérêts légitimes professionnels et socio-économiques des membres des syndicats, tout en respectant le statut de chacun et en préservant son indépendance.

L'indépendance de la FPB est également confirmée par les principes fondamentaux qui régissent son organisation et ses activités, parmi lesquels il convient de noter: l'adhésion volontaire à la FPB et le retrait volontaire de celle-ci; l'égalité des droits et des obligations de toutes les organisations membres, leur indépendance organisationnelle et financière; la collégialité et la transparence des travaux des organes élus, leur rapport régulier aux organisations membres et au congrès; la participation de toutes les organisations affiliées à la formation des organes directeurs et de contrôle, élus par le congrès et le conseil parmi les représentants recommandés par les syndicats et les délégués du congrès et du conseil.

Les organes directeurs de la FPB sont les suivants:

- le congrès (organe suprême; se tient au moins une fois tous les cinq ans; convoqué par décision du conseil de la FPB);
- le conseil (organe directeur entre les congrès; se réunit selon les besoins, mais au moins une fois par an; constitué sur la base des propositions des organisations membres, des structures organisationnelles de la FPB, des délégués du congrès, du présidium du conseil et élu par le congrès);
- le présidium du conseil (organe directeur entre les réunions du conseil de la FPB; organise la mise en œuvre des décisions du congrès, du conseil et du présidium du conseil; se réunit en fonction des besoins, mais au moins une fois par mois; comprend le président, ses

adjoints, les membres du présidium et d'autres personnes invitées; les procès-verbaux des réunions sont à la disposition de toutes les organisations affiliées).

Le président, ses adjoints, le conseil, son présidium et la commission d'audit sont élus lors du congrès.

Le président actuel de la FPB, Yuri A. Senko, a été élu lors du IX^e Congrès extraordinaire, le 5 avril 2024, puis réélu lors du X^e Congrès, le 31 janvier 2025.

Les objectifs de la FPB sont notamment les suivants:

- améliorer le niveau de vie et le bien-être matériel des membres des syndicats et de leurs familles;
- coordonner l'activité des organisations membres pour assurer la protection des droits au travail et des droits socio-économiques, ainsi que des intérêts légitimes des membres des syndicats affiliés;
- renforcer la solidarité et l'unité d'action au sein du mouvement syndical dans le pays;
- améliorer et développer le système de partenariat social, les formes et les méthodes de collaboration entre les syndicats (et leurs associations), les employeurs (et leurs associations) et les organes administratifs de l'État.

Conformément aux statuts, les avoirs (ressources financières) de la FPB proviennent des cotisations des membres, des recettes provenant d'activités entrepreneuriales, éducatives, éditoriales et autres, des dons et d'autres recettes non interdites par la loi.

Les activités de la FPB ne sont ni financées ni contrôlées par le gouvernement de la République du Bélarus.

Dans le cadre de ses buts et objectifs, la FPB participe au dialogue social avec les associations d'employeurs et le gouvernement, protège les droits et promeut les intérêts des travailleurs lors de l'examen des projets de loi sur les questions sociales et liées au travail, et élabore et met en œuvre l'accord général entre le gouvernement de la République du Bélarus et les associations nationales d'employeurs et de syndicats.

La FPB, ses organisations membres et sa structure organisationnelle participent activement aux processus de négociation collective.

En tant que l'un des trois co-présidents du Conseil national du travail et des questions sociales, le président de la FPB signe l'accord général au nom des travailleurs.

Au 1^{er} janvier 2025, 597 accords (1 accord général, 37 accords sur les taux de salaire et 559 accords locaux) et 21 125 conventions collectives avaient été conclus avec la participation de la FPB, de ses affiliés et de ses structures organisationnelles, offrant ainsi aux travailleurs des garanties sociales et professionnelles supplémentaires par rapport à celles prévues par la législation.

Ainsi, compte tenu du statut juridique et de facto de la FPB en tant que centrale syndicale nationale libre et indépendante, fonctionnant de manière autonome, sans ingérence extérieure et conformément à la législation en vigueur, aux normes juridiques internationales et aux normes de l'OIT, on peut affirmer qu'à l'heure actuelle, la FPB est l'organisation de travailleurs la plus représentative au sens de l'article 3, paragraphe 5 de la Constitution de l'OIT.

Le gouvernement du Bélarus insiste sur le fait que rien ne justifie que les organes de l'OIT remettent en cause la légitimité, l'indépendance et la représentativité de la FPB.

Les représentants de la FPB, en tant qu'organisation de travailleurs la plus représentative du pays, font partie des délégations tripartites de la République du Bélarus aux sessions de la Conférence, en pleine conformité avec la Constitution de l'OIT.

Les tentatives visant à discréditer la FPB et à lui retirer son pouvoir de représenter les intérêts des travailleurs du Bélarus au sein de l'OIT constituent, en fait, une violation du droit des travailleurs du pays à la liberté syndicale, qui est garanti par les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT.

Compte tenu des accusations infondées de «favoritisme» portées contre le gouvernement du Bélarus en ce qui concerne la FPB, nous réaffirmons que, en pleine conformité avec la politique de l'OIT, les organismes de l'administration publique font tout leur possible pour renforcer le dialogue social, ainsi que pour maintenir et améliorer le système de partenariat social établi dans le pays.

Le gouvernement s'efforce de collaborer de la manière la plus constructive avec toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives existant dans le pays à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique socio-économique de l'État, en s'attachant à tenir compte des intérêts des différents segments et groupes de la société, et de l'importance de créer les conditions favorables à des négociations pacifiques et équitables pour éviter les confrontations et les conflits sociaux.

Il ne faudrait pas interpréter comme étant du «favoritisme» ou «une mise sous contrôle» l'interaction constructive entre le gouvernement et la FPB, centrale syndicale nationale représentative et partenaire à part entière, ni le fait de comprendre l'importance de ses activités et de les approuver, concernant la protection des droits et des intérêts des travailleurs du pays, ainsi que la coopération étroite et les consultations visant à améliorer la législation et définir la politique sociale, du travail et économique.

Toutes les accusations portées contre le Bélarus concernant le contrôle présumé de la FPB par les autorités sont dénuées de fondement et déforment la réalité. De même, les déclarations des opposants au gouvernement du Bélarus ne sont étayées par aucune preuve irréfutable, sont partiales et visent à discréditer le gouvernement et les partenaires sociaux représentatifs au sein de l'OIT et d'autres organisations internationales.

Nous estimons que les organes de l'OIT et les États Membres ne devraient pas prendre en compte les informations de propagande intensive, les rapports sans fondement et les interprétations déformées de la situation réelle dans le pays.

Comme nous l'avons déjà souligné à plusieurs reprises, les évaluations négatives de la situation au Bélarus se fondent uniquement sur des déclarations sans fondement émanant d'acteurs et d'organisations négatifs et politiquement engagés qui agissent dans l'intérêt de pays hostiles et qui, dans les faits, suivent un agenda politique pour discréditer le Bélarus et intensifier la pression sur l'État bélarussien.

Les principales sources d'informations non fiables sur le Bélarus dont disposent l'OIT émanent de personnes se présentant comme des représentants du BKDP.

À cet égard, nous attirons l'attention sur le statut illégitime de cette organisation et sur le fait qu'elle n'a aucun lien avec la République du Bélarus.

Les activités du BKDP et de ses organisations membres ont été interdites sur la base de décisions de la Cour suprême de la République du Bélarus au titre de l'article 5(2) de la loi sur les syndicats. Cet article prévoit la cessation des activités des syndicats dans le cas où elles

seraient contraires à la Constitution et à d'autres textes législatifs, ou porteraient préjudice à l'État ou à l'intérêt public.

Lors des audiences publiques des 12, 14 et 18 juillet 2022, il a été confirmé que les dirigeants et les membres de ces syndicats avaient activement participé à des activités destructrices visant à renverser le régime par des moyens inconstitutionnels, en violation de la législation nationale et des statuts de ces organisations.

Il y avait toutes les raisons légitimes d'engager des poursuites contre les personnes qui avaient gravement enfreint la loi et commis des infractions pénales bien précises.

Compte tenu du fait que la Confédération syndicale internationale, qui conteste les pouvoirs des représentants et conseillers de la délégation tripartite du Bélarus, tente de présenter le BKDP comme la seule association syndicale «indépendante» et «représentant réellement les intérêts des travailleurs» au Bélarus, nous estimons nécessaire d'attirer l'attention sur les faits mentionnés ci-après.

L'entité qui agirait actuellement au nom du BKDP:

- n'a aucun lien avec le Bélarus ni avec le mouvement syndical national et, par conséquent, ne dispose d'aucune information objective ou actualisée sur la situation dans le pays;
- n'est pas active dans le pays (son bureau et sa direction sont basés à l'étranger de manière permanente);
- ne représente pas les intérêts des travailleurs du Bélarus (les syndicats membres du BKDP ont de facto et de jure cessé leurs activités, ne comptent pas de membres ni d'organisations de premier degré dans les entreprises du pays et, par conséquent, ne mènent pas d'activités syndicales pour protéger les droits et les intérêts socio-économiques des travailleurs);
- n'est pas enregistrée conformément à la procédure établie et est illégale (l'activité des associations non enregistrées sur le territoire national est interdite);
- est financée par des fonds provenant d'organisations et d'organismes agissant dans l'intérêt de gouvernements étrangers, qui mènent des politiques hostiles et discriminatoires à l'égard du Bélarus; en d'autres termes, elle ne remplit pas les critères d'indépendance.

En réalité, aujourd'hui, sous la bannière du BKDP, une cellule destructrice est opérationnelle, basée dans un pays de l'Union européenne qui apporte son soutien pour promouvoir (sous couvert d'activité syndicale) des activités contre le gouvernement du Bélarus, en utilisant les outils et les procédures de l'OIT.

Ainsi, la structure illégitime opérant sous le nom de BKDP n'est pas une organisation de travailleurs, n'a aucun lien avec le Bélarus, ne répond pas aux critères de représentativité visés à l'article 2, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT (elle ne dispose pas du nombre de membres requis et n'est ni libre ni indépendante). Il ne faudrait pas considérer cette structure comme étant représentative de l'association syndicale nationale, s'agissant des consultations tenues sur la formation de la délégation tripartite nationale qui participera aux sessions de la Conférence.

Le gouvernement du Bélarus insiste sur l'absence, hier comme aujourd'hui, de motif justifiant l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au pays ou l'adoption, à la 111^e session de la Conférence, en juin 2023, d'une résolution sur le Bélarus appelant, dans les faits, à l'isolement de l'État bélarussien.

La législation nationale et les pratiques en matière d'application de la loi ne contreviennent pas aux obligations acceptées par la République du Bélarus pour se mettre en

conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98. La mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête progresse régulièrement. À l'heure actuelle, le gouvernement a mis en œuvre la plupart des recommandations (10 sur 12). Il suit clairement les accords conclus et les plans élaborés conjointement avec le BIT. Les organes de contrôle de l'OIT ont à plusieurs reprises pris note avec intérêt des mesures prises par le gouvernement, en constatant des progrès.

Nous nous opposons catégoriquement à la résolution de l'OIT adoptée contre le Bélarus et motivée par des considérations politiques, ainsi qu'aux recommandations discriminatoires adressées aux structures internationales et aux États Membres de l'OIT afin qu'ils revoient leurs relations avec le Bélarus.

Nous insistons sur le fait que la pression exercée sur les États et les organisations qui ne prennent pas de mesures pour mettre en œuvre des décisions injustifiées contre le Bélarus et sa population est inacceptable.

Nous constatons que nombre d'États Membres de l'OIT ont conscience du caractère politique de la campagne menée contre le Bélarus et nous nous opposons à l'utilisation des plateformes du système des Nations Unies pour exercer une pression indue sur des États souverains en vue de s'ingérer dans leurs affaires internes.

Nous insistons sur l'arrêt immédiat des initiatives menées contre le Bélarus sous la pression des pays occidentaux et des structures sous leur contrôle. Les décisions totalement injustifiées et illégales contre le Bélarus doivent être annulées.

Nous appelons les mandants tripartites et les organes de l'OIT à ne prendre aucune mesure visant à donner suite à la résolution sur le Bélarus, qui constitue un dangereux précédent en matière de pression illégale sur un pays, sur la base de fausses accusations, et à revenir au dialogue constructif et à la coopération.

Ainsi, dans le même temps, nous sommes convaincus que toutes les conclusions et les recommandations des organes de l'OIT devraient se fonder sur la situation concrète dans le pays et qu'elles ne devraient ni outrepasser le mandat de l'OIT et le champ de ses conventions, ni constituer une ingérence dans les affaires internes d'un État, ni priver un pays de son droit souverain de choisir son système politique, économique, social et juridique.

Discussion par la commission

Président – Comme vous le savez, à sa 111^e session en 2023, la Conférence internationale du Travail a adopté une Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus. En adoptant cette résolution, la Conférence a décidé de consacrer, à ses futures sessions, une séance spéciale de la commission à l'examen de l'application, par le gouvernement du Bélarus, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi que des recommandations de la commission d'enquête, tant qu'il n'aura pas été avéré que le Bélarus s'est acquitté de ses obligations. Sur la base de cette décision, cette question a été inscrite à l'ordre du jour de la Commission de l'application des normes.

J'ai l'honneur d'inviter le représentant gouvernemental du Bélarus, Monsieur le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale, à prendre la parole.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Récemment, l'examen du «cas du Bélarus» à l'OIT est devenu une routine. Il prend place plusieurs fois par an, notamment à

la Conférence et pendant les sessions du Conseil d'administration. D'une réunion à l'autre, les mêmes conclusions sont adoptées et les mêmes demandes adressées au gouvernement. Mais celles-ci ne peuvent pas être satisfaites, car elles ne sont pas fondées sur la réalité: elles ne sont pas objectives, elles sont injustes et elles outrepassent le mandat de l'OIT. Je vais me concentrer sur un certain nombre de ces demandes et sur notre position.

La première concerne la demande de libération immédiate et d'abandon des poursuites, sans condition, contre toutes les personnes condamnées pour avoir mené de prétendues activités syndicales légales, selon la liste du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP). Aucune disposition de la législation biélorussienne n'autorise la répression des activités syndicales légales. L'État approuve, par tous les moyens, les activités syndicales légales et en promeut le développement par des normes juridiques pertinentes, lesquelles accordent aux syndicats des pouvoirs étendus pour protéger les droits des travailleurs et participer à la résolution des questions les plus importantes du développement socio-économique.

En ce qui concerne la liste des personnes qui auraient pâti de l'exercice de leurs droits syndicaux, comme nous l'avons déjà souligné à maintes reprises, toutes ont été tenues responsables d'infractions pénales spécifiques qui n'ont absolument rien à voir avec des activités syndicales légitimes. Ces citoyens ont participé à l'organisation et à la tenue de manifestations non autorisées: ils ont gravement troublé l'ordre public, recouru à la violence contre des agents des forces de l'ordre, pris part à des activités extrémistes et commis d'autres actes illégaux. Les autorités nationales compétentes disposaient donc de toutes les bases juridiques nécessaires pour tenir ces personnes pour responsables. Par conséquent, les déclarations visant à lever immédiatement les charges retenues contre tous les contrevenants sont tout simplement irresponsables.

En outre, je tiens à souligner que le Bélarus est un État de droit, dans lequel le principe généralement reconnu de la séparation des pouvoirs est appliqué. Toutes les personnes mentionnées par les organes de contrôle de l'OIT ont fait l'objet d'enquêtes approfondies et de décisions judiciaires objectives. Seules des procédures judiciaires peuvent changer la donne. Procéder autrement constituerait une ingérence administrative dans les activités des tribunaux, ce qui est pour nous tout à fait inacceptable.

Le point suivant que je souhaite éclaircir, car je suis sûr qu'il sera soulevé au cours de la discussion d'aujourd'hui, concerne les mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Je pense que, dans les discours de nos adversaires, nous entendrons à nouveau des déclarations selon lesquelles rien n'a été fait conformément aux recommandations et qu'il n'y a pas de progrès visibles, ce à quoi nous nous opposons catégoriquement.

Permettez-moi de vous rappeler que, après avoir examiné les recommandations de la commission d'enquête, le gouvernement a informé le Directeur général du BIT qu'il œuvrerait à leur mise en œuvre, en tenant compte des intérêts nationaux de la République du Bélarus. Dans cette situation difficile, le gouvernement a tout fait pour ramener à la normale les relations avec l'OIT.

Jamais nous n'avons refusé de coopérer. Nous avons répondu positivement aux propositions de l'OIT relatives à l'organisation d'activités axées sur les recommandations et nous nous sommes efforcés d'être aussi souples et constructifs que possible. Ainsi, des mesures concrètes ont été prises dans la plupart des domaines visés par les recommandations, et des résultats substantiels ont été obtenus. En particulier, des mesures ont été prises pour diffuser les recommandations dans les médias, simplifier et rationaliser la procédure d'enregistrement des syndicats, établir des conseils consultatifs tripartites et collaborer avec

les juges et les procureurs. Et nous avons également convenu d'inclure un représentant du BKDP dans le principal organe tripartite du pays, le Conseil national du travail et des questions sociales.

À ce stade, je considère qu'il est nécessaire d'exposer clairement la position du gouvernement à l'égard du BKDP. Cette organisation n'a jamais constitué une force syndicale significative; jamais elle n'a eu quoi que ce soit en commun avec le véritable mouvement syndical du Bélarus. Les questions du travail, du dialogue social et de la négociation collective ne relevaient pas du domaine d'intérêt du BKDP. Sous sa bannière, une poignée d'aigrefins se sont regroupés, occupant commodément ce créneau pour recevoir des injections de fonds occidentaux, sous forme de subventions, de séminaires et de voyages à l'étranger. Compte tenu de la nature pseudo-syndicale et de l'orientation hautement politisée des activités du BKDP, celui-ci n'a jamais bénéficié d'un soutien significatif des travailleurs du Bélarus et n'était pas une organisation représentative.

Dans un pays où les syndicats regroupent plus de 4 millions de personnes, les syndicats du BKDP ne comptaient en tout que quelques milliers de membres. Il est évident que le BKDP ne pouvait prétendre, selon aucun critère objectif, à une place au sein du conseil tripartite (l'organe tripartite national) ni en raison du nombre de ses membres ni au regard du contenu de ses activités. Néanmoins, l'OIT avait vivement recommandé au gouvernement de donner au BKDP la possibilité de participer aux travaux du Conseil national du travail et des questions sociales. Je tiens à souligner que nous n'avons jamais été dupes des convictions extrémistes des dirigeants du BKDP. Cela étant, nous escomptions que l'autorité de l'OIT serait un facteur de retenue et ne leur permettrait pas de franchir la ligne des actions ouvertement antiétatiques et anticonstitutionnelles. Mais tel n'a pas été le cas.

Les événements de 2020 ont révélé la véritable nature du BKDP et des syndicats qui en faisaient partie. Ces entités étaient devenues le quartier général de l'organisation d'activités extrémistes. Leurs dirigeants et leurs militants ont commis des violations graves des lois et mené des actions contraires aux intérêts de la société et de l'État.

Les actions illégales du BKDP et de ses syndicats ont été confirmées par la Cour suprême, en 2022, en pleine conformité avec la loi. La cour a décidé de mettre fin à leurs activités. Aujourd'hui, le BKDP et ses entités ne sont plus actifs au Bélarus et ne représentent pas les intérêts des travailleurs du pays. Ils sont, au regard de la loi, illégitimes. Par conséquent, nous condamnons fermement toute tentative destinée à faire participer des représentants de cette organisation illégitime au processus de dialogue sur le Bélarus. Tout dialogue et toute coopération ne peuvent aboutir sans bonne volonté des deux côtés.

Malheureusement, rien n'indique que les pays occidentaux et les dirigeants du groupe des travailleurs, qui sont les principaux initiateurs de l'action antibélarussienne à l'OIT, sont prêts à adopter une position plus équilibrée et à écouter les arguments avancés par le gouvernement.

Au contraire, ils recherchent constamment de nouvelles mesures de pression sur le Bélarus. À l'heure actuelle, notre centrale syndicale nationale, qui représente les intérêts des travailleurs du pays, la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB), est attaquée. Une campagne visant à la discréditer en tant qu'association syndicale la plus représentative et partenaire social à part entière a été lancée à l'OIT. Le terrain est systématiquement préparé en vue de l'adoption d'une décision de nature à susciter des controverses à son sujet.

La Commission de vérification des pouvoirs a été choisie en tant qu'instrument de la mise en œuvre de tels actes. Malgré les informations fournies par le gouvernement, qui confirment

sans réserve que la FPB est l'organisation la plus représentative des travailleurs au Bélarus, la Commission de vérification des pouvoirs remet en doute la légitimité de l'inclusion des représentants de la FPB dans la délégation tripartite du Bélarus. Nous nous opposons vivement à cette approche discriminatoire.

La FPB est la plus grande et l'unique centrale syndicale du pays. Elle regroupe 15 syndicats sectoriels, qui représentent en tout 4 millions de personnes, soit 90 pour cent des travailleurs du Bélarus. La FPB est indépendante dans ses activités et indépendante des organes gouvernementaux. Elle élabore et approuve sa charte en toute indépendance, élit ses organes directeurs et organise ses activités. Les activités de la FPB ne sont ni financées ni contrôlées par le gouvernement.

Nous condamnons fermement les déclarations infondées selon lesquelles la FPB serait contrôlée par des organes gouvernementaux, ainsi que les appels lancés au sein de l'OIT pour limiter sa participation légitime aux travaux de la Conférence.

Quel objectif la Confédération syndicale internationale (CSI) poursuit-elle en adressant ses objections infondées à la Commission de vérification des pouvoirs? La réponse est simple: elle veut priver les travailleurs du Bélarus du droit d'être représentés au sein de la principale instance de discussion annuelle de l'OIT et priver le gouvernement de la possibilité de former une délégation nationale tripartite. Après tout, au Bélarus, il n'y a pas d'autre association syndicale représentative que la FPB.

Je tiens à souligner une fois de plus notre position qui est ferme: il n'y a aucune raison de remettre en cause la légitimité, l'indépendance et la représentativité de la FPB. L'inclusion de représentants de la FPB, en tant qu'organisation la plus représentative des travailleurs du pays, dans la délégation tripartite du Bélarus à la Conférence, est pleinement conforme à la Constitution de l'OIT.

Le gouvernement exige fermement que soit mis un terme à toutes les provocations à cet égard.

En 2023, les pays occidentaux ont fait pression pour que soit adoptée une résolution. Les auteurs ont fondé ce texte sur des mesures qui prévoient des sanctions et des mesures discriminatoires à l'encontre de notre pays. Deux ans après l'adoption de cette résolution, on peut affirmer, avec une totale et entière conviction, que la résolution n'a rien apporté de positif. De plus, l'adoption de telles résolutions à caractère de sanction, qui transforment l'OIT en un mécanisme de pression sur les pays indésirables, a discrédité l'idée même de la mise en œuvre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Le cas du Bélarus confirme sans réserve cette conclusion.

Au Bélarus, les indicateurs de la liberté syndicale et du partenariat social, par exemple le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective, répondent aux normes les plus élevées, atteignant 90 pour cent. Seuls les pays scandinaves, peut-être, peuvent se targuer de chiffres comparables. Les autres pays européens affichent des indicateurs beaucoup plus modestes.

Compte tenu des progrès considérables accomplis par le Bélarus dans le développement du partenariat social et du tripartisme, une question logique se pose: comment une résolution a-t-elle pu être adoptée à l'encontre du Bélarus, en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT qui, comme nous le savons, n'avait été appliqué qu'une seule fois dans l'histoire de l'OIT avant notre cas?

La réponse est évidente: la réalité au Bélarus ne pouvait pas justifier l'application d'une mesure aussi extrême à l'encontre du pays. La véritable raison, c'est la politique de pression et de sanctions que les pays occidentaux mènent contre le Bélarus pour le punir de sa politique intérieure et extérieure indépendante. Notre position reste donc inchangée: la résolution doit être abrogée. Elle est injuste et répond à des considérations politiques.

La politique de pression infondée qui est exercée sur le Bélarus dans le cadre de l'OIT, et qui se fonde sur des accusations fausses, dure depuis de nombreuses années maintenant. À ce sujet, je souhaite m'adresser aux membres de la commission qui ont le sens de la justice et qui comprennent la valeur des principes fondamentaux de l'OIT. Ensemble, nous pouvons changer la situation. Il est nécessaire, à la présente session de la Conférence, de prendre des mesures à cette fin. Les conclusions injustes concernant le Bélarus doivent être rejetées et les organes de contrôle de l'OIT invités à examiner objectivement et attentivement les informations fournies par le gouvernement, en abandonnant la politique du deux poids, deux mesures, et la politique de discrimination. J'appelle tous les membres de la commission à adopter une position de principe et à soutenir la République du Bélarus.

Membres travailleurs – C'est la seconde fois que nous abordons la situation du Bélarus dans le cadre de la séance spéciale de cette commission, comme suite à l'adoption de la résolution. Nous remercions le secrétariat de la commission d'avoir veillé à ce que toutes les informations pertinentes sur cette question soient facilement accessibles sur le site Internet de la commission.

Nous nous appuyons sur les faits, les conclusions et les recommandations qui figurent dans le 410^e rapport du Comité de la liberté syndicale, sur les discussions et les décisions contenues dans les 349^e, 350^e, 352^e et 353^e rapports du Conseil d'administration, et sur les observations de la commission d'experts de 2024. Nous serions également heureux d'apprendre toute nouvelle information au sujet de la nomination d'un(e) envoyé(e) spécial(e) et de la mise en place du groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions et titulaires de mandats au titre des procédures spéciales des Nations Unies.

Nous regrettons que le gouvernement n'ait rien fait pour répondre aux préoccupations soulevées lors de la discussion de l'année dernière, ou pour mettre en œuvre les conclusions adoptées. Cette situation nous préoccupe profondément. Le gouvernement continue de faire preuve d'un mépris total à l'égard de la commission, de l'OIT et de la Conférence. Toutes les recommandations et tous les appels lancés par les organes de contrôle de l'OIT et par le Conseil d'administration pour que le Bélarus mette en œuvre les mesures susceptibles d'être prises au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT sont systématiquement ignorés. Il n'est pas possible que le gouvernement ait raison et que tous les organes de contrôle de l'OIT et les organes conventionnels des Nations Unies aient tort. Nous devons rappeler que cette question retient l'attention des organes de contrôle de l'OIT depuis vingt ans.

Au moment où je vous parle, comme c'était le cas l'année dernière, notre collègue et membre du Conseil d'administration, M. Aliaksandr Yarashuk, est toujours emprisonné à Moguilev sous un régime strict. Il n'a droit qu'à une seule visite et à un seul colis par an. Son état de santé se détériore. M. Aliaksandr Kapshul, lui aussi détenu, purge une peine de quinze ans pour activisme syndical et défense des droits des travailleurs. M^{me} Volha Brytsikava, dirigeante du Syndicat indépendant du Bélarus (BNP), se trouve également en prison. Le 28 juin 2024, le ministère de l'Intérieur l'a inscrite sur la liste des «extrémistes» par un arrêté administratif. En janvier 2025, le KGB a renforcé cette qualification en ajoutant cette personne à la liste des «terroristes». Les rapports de l'OIT déjà mentionnés énumèrent de nombreux autres collègues emprisonnés pour leurs activités syndicales. D'après ces rapports, les

conditions de détention des syndicalistes s'apparentent à de la torture: cellules surpeuplées, éclairage permanent, manque d'hygiène et aucun accès à l'eau chaude.

À l'heure actuelle, la dissolution unilatérale de la seule centrale syndicale indépendante, le BKDP, reste en vigueur. Ses activités syndicales légitimes ont été qualifiées d'extrémistes. Contraint à l'exil, le BKDP est désormais obligé de mener ses activités syndicales depuis l'étranger. Ses membres et les travailleurs restés au Bélarus font l'objet d'intimidations et d'actes graves de harcèlement.

Les forces de l'ordre et des services de sécurité procèdent à des opérations coup de poing contre les travailleurs déloyaux dans les entreprises privées. Par exemple, le 14 juin 2024, dans la région de Grodno, les travailleurs d'une entreprise métallurgique ont été la cible d'une opération anti-extrémistes. Des agents de la sécurité nationale lourdement armés ont fait irruption dans l'usine, ont arrêté des travailleurs par la force et leur ont infligé de mauvais traitements. Plusieurs d'entre eux ont été arrêtés et détenus sans chefs d'accusation clairs. Peu après, une chaîne de télévision progouvernementale a diffusé les aveux de travailleurs détenus, accusés d'être liés à des groupes «extrémistes».

En juillet 2024, des informations ont fait état de la surveillance systématique des travailleurs de deux entreprises privées, productrices d'instruments optomécaniques, notamment au moyen de tests polygraphiques, d'inspections téléphoniques et d'interrogatoires coercitifs. Certains ont été placés en détention pendant plusieurs jours, puis licenciés.

Outre ces atteintes directes contre le mouvement syndical indépendant et ses membres, des mesures législatives répressives persistent. La loi sur les activités de masse restreint sévèrement les rassemblements publics, y compris les mouvements de protestation et les manifestations. Des modifications apportées au Code pénal imposent des peines encore plus sévères, tandis que le Code du travail reste inchangé et non conforme aux conventions de l'OIT.

Les syndicats indépendants ayant été éradiqués, la FPB domine les relations professionnelles. Alors que le gouvernement et la FPB affirment que la FPB est la seule organisation syndicale légitime, de nombreux rapports, notamment du Conseil d'administration, de la Commission de vérification des pouvoirs, de la commission et du Comité de la liberté syndicale, remettent sérieusement en question cette indépendance.

Nous affirmons que la FPB n'est pas une organisation syndicale indépendante. Les autorités de l'État, y compris le Président du Bélarus, ont exprimé à plusieurs reprises leur soutien à la FPB, faisant preuve ainsi d'un favoritisme manifeste. Le décret présidentiel n° 46 de 2024 sur le registre national des fonctionnaires de la République du Bélarus, qui vise à renforcer l'efficacité des organes de l'État, inclut le président de la FPB dans la liste des fonctionnaires. Ce registre couvre les postes de haut niveau dans les organes de l'État et les organisations connexes, ce qui souligne encore davantage les relations étroites qui existent entre la FPB et le gouvernement.

Les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle de l'OIT sont sans équivoque: en vertu des conventions nos 87 et 98, l'indépendance syndicale signifie que les gouvernements ne doivent pas favoriser un syndicat tout en détruisant systématiquement un autre. Il convient de noter qu'à aucun moment, depuis les faits survenus récemment (anéantissement des syndicats indépendants et emprisonnement de leurs dirigeants), la FPB n'a proposé un dialogue constructif avec le gouvernement pour aller de l'avant. L'absence d'un appel de la FPB dans ce sens en dit long sur son indépendance.

La seule voie à suivre pour le gouvernement est de solliciter l'appui de l'OIT pour traiter ces questions, dans le cadre des mesures susceptibles d'être prises au titre de l'article 33 de la Constitution, dans un esprit de dialogue.

Membres employeurs – Nous avons pris note des informations orales et écrites sur ce cas fournies par le gouvernement. Nous savons que le Bélarus a ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT en 1956. Les membres employeurs tiennent à souligner l'importance du respect par les États Membres de toutes les conventions ratifiées, dont les conventions n^{os} 87 et 98, qui sont deux des dix conventions fondamentales de l'Organisation. Comme l'ont indiqué le représentant gouvernemental et les membres travailleurs, ce cas a déjà une longue histoire au sein de l'OIT. La commission d'experts a formulé de nombreuses observations depuis 1997 et ce cas a été traité par diverses structures de contrôle de l'OIT au fil des ans. Nous notons que le gouvernement a transmis des informations écrites répondant aux observations et aux recommandations des organes de contrôle de l'OIT sur des questions relatives à la liberté syndicale, ainsi que des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Comme l'a déclaré le représentant gouvernemental, la discussion de ce cas au sein de l'OIT est malheureusement devenue une routine.

Les membres employeurs souhaitent rappeler qu'en mai 2024 a eu lieu une table ronde de haut niveau sur la liberté syndicale au Bélarus, organisée par l'OIT, en vue de réfléchir à la meilleure façon de mettre en œuvre la résolution de la Conférence de 2023. Trois rapporteurs spéciaux des Nations Unies ont participé à cette table ronde et ont fait rapport sur celle-ci. Le Conseil d'administration s'est également penché sur ce cas à plusieurs reprises. À sa session de mars 2024, il a de nouveau instamment prié le gouvernement d'accueillir d'urgence une mission tripartite de l'OIT en vue de recueillir des informations sur la mise en œuvre des recommandations et de rendre visite aux dirigeants et aux militants de syndicats indépendants se trouvant en prison ou en détention.

Dans ses conclusions de 2024, la commission a instamment prié le gouvernement, entre autres éléments, de prendre de toute urgence toutes les mesures possibles pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et tous les commentaires ultérieurs formulés par les organes de contrôle de l'OIT au sujet du respect des conventions. En outre, la commission a instamment prié le gouvernement d'accepter une mission humanitaire internationale pour faire en sorte que des médecins indépendants puissent rendre visite aux syndicalistes emprisonnés, afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire, et une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention.

À sa session de mars 2025, le Conseil d'administration a adopté une décision concernant le suivi de la Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution. Il a noté avec un profond regret que le gouvernement n'a une fois encore communiqué aucune nouvelle information sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et les recommandations ultérieures du Comité de la liberté syndicale, de la commission d'experts et de la Commission de l'application des normes. Il a de nouveau prié le gouvernement d'accepter de toute urgence une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants pourront rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire; et une mission tripartite de l'OIT chargée d'évaluer la situation dans le pays, y compris dans le cadre d'une visite aux syndicalistes qui sont actuellement en prison ou en détention.

La commission d'experts a formulé les principales observations suivantes sur la convention n° 87:

- La commission d'experts a noté avec un profond regret que le gouvernement indique que, depuis son rapport de 2023, il n'y a pas eu de changements notables, en droit ou dans la pratique, qui auraient des répercussions sur l'application de la convention, et qu'il se contente une nouvelle fois de réitérer les informations qu'il avait déjà fournies. Encore une fois, le gouvernement considère que la commission comprend mal et interprète mal la situation sur le terrain.
- La commission d'experts a instamment prié le gouvernement de libérer immédiatement tous les dirigeants syndicaux et membres de syndicats arrêtés pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés publiques dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et d'abandonner tous les chefs d'accusation qui s'y rapportent.
- En référence aux conclusions de la Conférence et à la décision que le Conseil d'administration a prise à sa 352^e session, la commission a prié le gouvernement d'accepter de toute urgence: i) une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants pourront rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire; et ii) une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention.
- La commission d'experts a aussi instamment prié le gouvernement de prendre des mesures pour modifier sans plus tarder le décret n° 3 (sur la réception et l'utilisation de l'aide étrangère gratuite), la loi sur les activités collectives et le règlement qui l'accompagne, ainsi que les articles 342-2, 369, 369-1 et 369-3 du Code pénal prévoyant des restrictions des actions collectives et les sanctions associées, afin de les mettre en conformité avec les obligations internationales du gouvernement en ce qui concerne la liberté syndicale.
- En outre, la commission d'experts a instamment prié le gouvernement de collaborer avec le BIT en vue de mettre en œuvre sans plus tarder toutes les recommandations en suspens des organes de contrôle, et, à cet égard, d'accepter une mission tripartite de l'OIT en vue d'évaluer la situation, comme l'a demandé la Commission de la Conférence.

Les membres employeurs tiennent à souligner que, en vertu de l'article 2 de la convention n° 87, la liberté syndicale signifie que les travailleurs et les employeurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix, sans ingérence de l'État. L'article 3 de la convention n° 87 reconnaît que le droit d'organisation constitue un aspect important des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs. En vertu de l'article 11, tout Membre de l'OIT pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

Nous regrettons que le gouvernement continue de nier totalement les préoccupations soulevées par la Commission de la Conférence et d'autres organes de contrôle de l'OIT. Nous notons en outre que le gouvernement considère que ces préoccupations, et le processus connexe, constituent un obstacle politisé à ses intérêts légitimes à garantir sa sécurité nationale et le fonctionnement de son système judiciaire.

Pour dire les choses clairement, les membres employeurs ne souhaitent ni entraver les activités légales et légitimes d'un État souverain, quel qu'il soit, ni s'y immiscer. Néanmoins, nous partageons les préoccupations de la commission d'experts et nous estimons qu'il est important de réitérer son observation faisant valoir que le gouvernement continue de refuser de communiquer les décisions judiciaires relatives aux dirigeants syndicaux et aux travailleurs emprisonnés, malgré des demandes répétées. Si ces personnes ont effectivement été arrêtées et emprisonnées pour des raisons sans rapport avec leurs activités syndicales légales, le gouvernement devrait être au moins prêt à démontrer que cette affirmation est conforme à sa législation.

Face à cette situation, les membres employeurs expriment leur profonde préoccupation, comme nous l'avons déjà fait au sein des différents organes de contrôle de l'OIT. Nous prions instamment le gouvernement d'entamer d'urgence un dialogue constructif avec l'OIT afin d'améliorer la situation dans le pays en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation. Les membres employeurs sont prêts à appuyer ce processus de manière constructive. Les employeurs du Bélarus confirment également leur engagement en faveur de la coopération et des échanges.

En conclusion, et sur la base des observations de la commission d'experts, les membres employeurs recommandent au gouvernement:

- 1) de prendre immédiatement des mesures pour libérer les dirigeants syndicaux et les membres de syndicats arrêtés pour avoir participé à des rassemblements pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés publiques dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et abandonner toutes les charges qui s'y rapportent;
- 2) d'accepter une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants pourront rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire, ainsi qu'une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention;
- 3) de prendre des mesures pour modifier sans plus tarder les dispositions juridiques mentionnées afin de les mettre en conformité avec les obligations internationales du gouvernement en ce qui concerne la liberté syndicale;
- 4) d'accueillir sans plus tarder une mission tripartite de l'OIT ayant pour but d'évaluer la situation et coopérer avec l'OIT en vue de mettre pleinement en œuvre, sans plus tarder, toutes les recommandations en suspens des organes de contrôle de l'OIT.

Interprétation du russe: Membre employeur, Bélarus – La Confédération de l'industrie et des entreprises de la République du Bélarus représente les entreprises et les sociétés de divers secteurs de notre pays, soit plus de 70 pour cent des employeurs du pays. Les employeurs du Bélarus sont profondément préoccupés par les sanctions imposées à nos partenaires sociaux. Néanmoins, nous constatons une fâcheuse tendance à l'OIT qui consiste à aborder des questions qui devraient être traitées au sein du groupe des travailleurs avec tous les partenaires sociaux, reléguant au second plan des sujets plus pertinents pour les employeurs et les entreprises en général, et qui sont à l'ordre du jour de la session annuelle de la Conférence, y compris celle de cette année.

Le règlement des problèmes liés aux relations de travail et la garantie d'un niveau de vie décent favorisent la paix et la stabilité mondiales. À cet égard, le dialogue à plusieurs niveaux dans l'enceinte de l'OIT est extrêmement important et les Membres de l'OIT s'efforcent de le maintenir.

L'approche de notre confédération au Bélarus, soutenue par la plupart de nos membres, s'attache à des principes comme le développement du potentiel humain via la création de bonnes conditions de travail, la formation continue du personnel et la mise en œuvre de programmes sociaux pour les travailleurs. La mise en œuvre de programmes de formation et l'introduction sur le lieu de travail de politiques professionnelles et de formation permettent d'obtenir une meilleure participation collective au travail et favorisent le développement durable, l'efficacité de l'énergie et des ressources, la production et la consommation responsables et la sécurité dans l'industrie, ainsi que le respect de l'environnement et bien d'autres avantages encore. Ces activités sont réalisées en étroite collaboration avec nos partenaires sociaux. Les conflits sont réglés sur la base d'obligations réalistes mutuellement reconnues et d'une mise en œuvre de bonne foi. Le règlement avec succès de problèmes sociaux importants sur les lieux de travail du pays contribue à bâtir une réputation décente de l'employeur en tant que partenaire responsable. Le développement du potentiel de nos ressources humaines et la création de conditions de travail favorables aux salariés sont une priorité permanente pour nous et font l'objet d'une attention constante de notre part.

Les employeurs de la République du Bélarus participent au même titre que les autres employeurs à toutes les discussions importantes et sont coauteurs des décisions prises sur la base de partenariats sociaux. Bien souvent, en pleine responsabilité et dans le respect mutuel, notre dialogue aboutit à des mesures de sécurité mises en place sur le lieu de travail et au renforcement de l'équité sociale. Les employeurs du Bélarus ont réaffirmé à maintes reprises leur engagement sans relâche en faveur des principes de l'OIT.

L'enceinte de l'OIT sert actuellement d'instrument de pression politique, ce qui est contraire aux principes fondamentaux de l'Organisation et aux objectifs que sont le développement durable, la croissance économique et le progrès technologique. Chacun sait que les sanctions et les restrictions n'ont jamais contribué aux objectifs de développement où que ce soit dans le monde, en particulier dans le domaine des relations sociales et des relations de travail, dont nous sommes censés «tant nous préoccuper» à l'OIT.

Comme vous le savez, le 17 mars 2025, lors de la session du Conseil d'administration tenue dans cette même salle, la porte-parole du groupe des employeurs, M^{me} Renata Hornung-Draus, a indiqué que la question du Bélarus en 2004 restait sur la table et s'est interrogée sur la compétence de l'OIT pour examiner cette question. Nous nous posons la même question.

En conclusion, je tiens à assurer que les employeurs du Bélarus respecteront leurs obligations internationales sur la base du respect mutuel et de l'équité, conformément aux principes fondamentaux de l'OIT.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Bélarus – La FPB est l'organisation représentative légitime et autorisée des travailleurs de notre pays. C'est avec un profond regret et une grande déception que nous constatons que, au fil des ans, l'examen de la question du Bélarus à l'OIT devient de plus en plus absurde et motivée par des considérations politiques. Certaines personnes et certains États se livrent ouvertement à une déformation de l'information et à une manipulation des faits. Tout cela dans le seul but de renforcer la pression sur notre pays au service de certains intérêts géopolitiques. Nous tenons particulièrement à souligner que toutes ces activités illicites ne servent qu'à porter atteinte aux droits des travailleurs du Bélarus.

Je vais vous donner quelques exemples concrets. Premièrement, nous entendons une fois de plus des allégations infondées selon lesquelles le Bélarus n'aurait fait aucun progrès dans la mise en œuvre des recommandations publiées en 2004 par la commission d'enquête. Cela est absolument faux. La commission d'enquête a formulé 12 recommandations, qui ont toutes

été prises en compte de manière détaillée. Par exemple, nous avons considérablement simplifié la procédure judiciaire pour l'enregistrement des syndicats. Nous avons supprimé l'exigence selon laquelle un syndicat ne peut se constituer que s'il réunit au moins 10 pour cent de travailleurs. Le gouvernement a présenté à plusieurs reprises des preuves de l'adoption de décisions visant à donner effet aux recommandations. En outre, je tiens à vous rappeler que même les organes de l'OIT ont officiellement reconnu les progrès réalisés dans ce domaine et qu'ils ont pris note avec intérêt et satisfaction des mesures prises par le gouvernement pour donner effet aux recommandations. Par conséquent, les déclarations selon lesquelles il n'y aurait aucun progrès sur cette question au Bélarus sont de simples affirmations qui ne résistent pas à la critique.

Deuxièmement, les représentants d'un certain nombre d'entités illégitimes affirment avec obstination qu'il n'y a pas de liberté syndicale ni de négociation collective au Bélarus. À cet égard, je tiens à déclarer ce qui suit, sachant que cela a déjà été dit.

Le Bélarus compte 15 syndicats de branche. Chacun d'entre eux a sa propre constitution, son propre programme d'activités, détermine de manière indépendante ses relations avec les partenaires sociaux, y compris les décisions relatives aux accords tarifaires. Pour ce qui est des syndicats sectoriels, on constate que plus de 25 000 organisations syndicales de premier degré sont impliquées et que la grande majorité d'entre elles ont conclu des conventions collectives. Par conséquent, à l'initiative des syndicats, ces accords conclus au niveau local prévoient des garanties supplémentaires pour les travailleurs, des augmentations salariales importantes, une protection contre le licenciement, des congés supplémentaires, diverses formes de compensation, etc. En outre, les représentants des centrales syndicales sectorielles contrôlent régulièrement le respect, dans la pratique, de la législation du travail. L'année dernière, grâce aux syndicats, nous avons pu identifier 44 000 cas de violation de la législation du travail et remédier à ces situations. Nous avons réussi à réintégrer des dizaines de travailleurs qui avaient été licenciés de manière abusive. Nous avons également pu restituer aux syndicats les sommes qui leur étaient dues. Chacun de ces cas constitue bel et bien une aide et une protection pour les travailleurs.

En outre, nous présentons régulièrement des propositions visant à améliorer notre législation et, notamment, nos représentants participent à un groupe de travail chargé d'élaborer des modifications et des ajouts au Code du travail et au Code de sécurité et de santé au travail. Cela nous donne l'occasion, dans le cadre des discussions, de proposer de nouvelles normes dans l'intérêt des travailleurs et d'exclure toute proposition susceptible de porter atteinte aux droits des travailleurs et d'affaiblir leurs garanties.

Je tiens à souligner que les nouvelles garanties adoptées ne s'appliquent pas uniquement aux membres des syndicats, mais à tous les travailleurs. Par exemple, grâce à notre fédération, tous les travailleurs du Bélarus bénéficient désormais de garanties supplémentaires en matière de durée des contrats. De plus, grâce à notre travail au niveau législatif, nous disposons désormais de garanties professionnelles supplémentaires pour les jeunes travailleurs et les personnes âgées. Tout cela montre clairement qu'au Bélarus nous disposons bel et bien des conditions nécessaires au libre fonctionnement des syndicats et à la conduite de négociations collectives. Il faut également souligner que la FPB exerce ses activités en toute indépendance et qu'elle œuvre véritablement à la protection des intérêts des travailleurs.

Troisièmement, et j'aimerais attirer l'attention de toutes les personnes ici présentes sur ce point: des allégations sont également portées contre le Bélarus au motif que, dans notre pays, des personnes seraient tenues responsables ou auraient à rendre des comptes simplement parce qu'elles ont participé à des manifestations pacifiques en 2020.

Permettez-moi de vous donner un exemple très éloquent de ce qui s'est réellement passé à cette époque. Sous la direction de certaines forces politiques, des informations ont été publiées sur Internet dans lesquelles figuraient les données personnelles (nom, adresse, etc.) des personnes qui s'opposaient aux tentatives de renversement par la violence du pouvoir. Les partisans des prétendus changements ont propagé et encouragé des appels contre ces personnes et leurs enfants mineurs – littéralement – «Pendez-les. Tuez-les». Et ce sont ces personnes qui aujourd'hui sont censées parler au nom des syndicats indépendants au sein de l'OIT, ces personnes qui ont commis ces actes criminels. Est-ce cela le travail d'un syndicat? Il ne s'agit pas simplement d'attiser les divisions sociales. Il s'agit de terrorisme interne. Et c'est là le genre de menaces et de pressions auxquelles nous sommes confrontés non seulement sur Internet, mais aussi ailleurs. Les représentants de notre organisation syndicale en ont fait l'expérience. Pourquoi l'OIT ne dit-elle rien à ce sujet? Pourquoi nos droits ne sont-ils pas défendus? Pourquoi ignorez-vous ce qui s'est passé et le fait que les événements de 2020 n'avaient absolument rien à voir avec des questions de liberté syndicale, d'autant plus que les organes de l'OIT ont déclaré à plusieurs reprises que «les organisations syndicales ne doivent pas s'engager de manière abusive dans des activités politiques et outrepasser leurs fonctions propres en promouvant des intérêts essentiellement politiques»?

Pour conclure, je voudrais souligner un autre point important. Depuis de nombreuses années, nous entendons ceux qui sont favorables à des mesures coercitives contre le Bélarus, y compris dans le cadre des travaux de l'OIT, affirmer que tout cela serait fait dans l'intérêt des travailleurs de nos pays. C'est là un mensonge éhonté et la preuve d'un cynisme incroyable.

À la suite des sanctions illégales imposées par les pays occidentaux à notre pays, l'emploi et les revenus des travailleurs de nombreuses entreprises du Bélarus ont été menacés. Dans cette situation, le gouvernement, les employeurs et la FPB ont fait tout leur possible pour garantir l'emploi et les salaires des travailleurs. Dans le même temps, alors que des entités illégitimes à l'étranger prétendent défendre les droits des travailleurs, que se passe-t-il réellement? La vérité, c'est qu'ici, au sein de l'OIT, ils font tout leur possible pour proroger les sanctions. Face à cette atteinte aux droits des travailleurs dans notre pays, nous avons adressé une plainte officielle à l'OIT, mais notre appel a tout simplement été ignoré. Cela montre le caractère extrêmement partial et injuste des relations des organes de l'OIT avec le Bélarus et nos travailleurs.

Les accusations portées contre le Bélarus ne sont que mensonges éhontés et calomnies. La FPB, en se fondant sur la réalité des travaux, a présenté à plusieurs reprises des faits, des chiffres et des données pour montrer que, dans notre pays, nous disposons bel et bien des conditions nécessaires au fonctionnement libre et indépendant des syndicats et à la négociation collective. Mais comme nous le voyons aujourd'hui, les positions honnêtes, ouvertes et fondées sur des principes adoptés par la FPB ne plaisent pas à tout le monde ici, à l'OIT.

Une fois de plus, sous la pression des représentants d'un certain nombre de pays occidentaux, nous sommes contraints de nous taire, de sorte que les travailleurs du Bélarus, ceux qui sont directement concernés, ceux qui voient vraiment la situation de l'intérieur, ne peuvent pas informer les participants à cette Conférence. C'est ce qui ressort de la décision illégale de priver nos syndicats de leur droit de vote à cette Conférence et des arguments ridicules qui sont avancés.

Par exemple, l'une des accusations portées contre le président de la FPB est qu'il a une expérience dans la fonction publique. Eh bien, dans ce cas, je tiens à souligner que de telles pratiques ont cours dans de nombreux syndicats à travers le monde. Et le fait même que cela

se produise ne fait que souligner le fait que, dans notre pays, tous les citoyens sont égaux et ont tous le droit d'être élus à des fonctions syndicales. C'est pourquoi nous insistons sur le fait que la résolution doit être annulée. Elle résulte d'une campagne de désinformation et de l'imposition aux participants à cette Conférence d'une position défendue par un certain nombre de pays occidentaux. L'OIT ne doit pas être l'instrument de politiciens sournois. Elle doit revenir à ses fonctions initiales que sont la promotion de la croissance et du bien-être de tous, la défense du droit au travail et le règlement de problèmes réels du marché du travail.

Membre gouvernemental, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. Nous regrettons profondément les violations persistantes et le non-respect continu par les autorités du Bélarus des obligations qui leur incombent en vertu des conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. Bien que deux années se soient écoulées depuis l'adoption de la résolution, les autorités du Bélarus ont fait preuve d'un mépris constant à l'égard des orientations, des conclusions et des recommandations de la commission d'enquête de 2004, des organes de contrôle et du Conseil d'administration, et ont refusé de les accepter et de les mettre en œuvre. Une fois de plus, nous appelons le Bélarus à prendre toutes les mesures nécessaires pour respecter les obligations auxquelles il s'est engagé en tant que Membre de l'OIT et en ratifiant volontairement et de plein gré les conventions fondamentales de l'Organisation.

Nous restons profondément préoccupés par la situation désastreuse des droits de l'homme au Bélarus, notamment les violations graves des droits des travailleurs, tels que la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Nous condamnons vigoureusement la poursuite des campagnes de persécution et d'intimidation dirigées contre les syndicalistes indépendants, les organisations de la société civile, les forces d'opposition démocratique et tous les autres segments de la société bélarussienne. Nous condamnons tout aussi fermement les nouvelles formes de répression à leur encontre, telles que les procédures par défaut, l'expropriation, l'intimidation de familles entières ou le retrait d'enfants à leur famille. La situation s'est encore aggravée depuis l'implication du régime bélarussien dans la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine.

Nous prions instamment le Bélarus d'accueillir de toute urgence une mission tripartite de l'OIT, afin de recueillir des informations sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des recommandations ultérieures des organes de contrôle de l'OIT. Cette mission doit être autorisée à rendre visite aux dirigeants et militants de syndicats indépendants se trouvant en prison ou en détention.

Compte tenu de la gravité de la situation, l'UE a imposé plusieurs séries de sanctions, dont la dernière date du 27 mars 2025, face à un niveau sans précédent de violations des droits humains et dans le contexte des élections de janvier 2025. L'UE et ses États membres déplorent la dissolution des syndicats indépendants, qui entame la légitimité des institutions de dialogue social. Nous réitérons notre appel aux autorités bélarussiennes pour qu'elles renoncent à leur politique de destruction du mouvement syndical indépendant bélarussien. Nous nous faisons l'écho de la demande adressée par le Comité de la liberté syndicale aux autorités afin qu'elles prennent des mesures pour réexaminer la situation des syndicats dissous et leur permettre de fonctionner à nouveau.

Nous déplorons que des prisonniers politiques restent incarcérés dans des conditions épouvantables et exprimons notre profonde préoccupation face aux cas de décès en détention. Nous prions instamment les autorités de mettre fin à la répression, ainsi que de respecter et de protéger les droits de l'homme, et nous demandons la libération immédiate et inconditionnelle de tous les prisonniers politiques et leur réhabilitation pleine et effective, y

compris les syndicalistes poursuivis pour avoir exercé des activités syndicales pacifiques et légitimes. Nous sommes profondément préoccupés par le système de restrictions imposées aux personnes ayant purgé leur peine, notamment la limitation de la liberté de circulation, la surveillance constante et le gel des comptes bancaires.

Nous déplorons le climat de violence de l'État, d'intimidation et de peur qui règne au Bélarus, ainsi que l'érosion de l'État de droit, comme en témoigne l'absence totale d'impartialité et d'indépendance du pouvoir judiciaire. Nous prenons note avec inquiétude des observations formulées le 22 janvier 2025 par un groupe d'experts indépendants spécialisés dans les droits de l'homme concernant la pratique de plus en plus répandue au Bélarus qui consiste à mener des procédures par contumace, sans que les intéressés bénéficient des garanties fondamentales, à l'issue desquelles peuvent être prononcées de longues peines d'emprisonnement, une confiscation des biens et du logement, voire la peine de mort. Nous nous faisons l'écho du Comité de la liberté syndicale, qui a demandé la mise en œuvre de la recommandation n° 8 de la commission d'enquête à cet égard.

Compte tenu des allégations graves et répétées concernant la nomination de la délégation des travailleurs du Bélarus à la Conférence, nous notons avec préoccupation les conclusions du Comité de la liberté syndicale concernant la forte dépendance de la FPB vis-à-vis des autorités bélarussiennes et le contrôle croissant de l'État et son ingérence dans les activités de cette organisation. Nous suivons de près les conclusions de la Commission de vérification des pouvoirs et nous exhortons les autorités du Bélarus à nommer des délégués et des conseillers techniques non gouvernementaux à la Conférence, en accord avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, authentiques et indépendantes.

Nous remercions le Bureau d'avoir collaboré avec d'autres organes des Nations Unies chargés des droits de l'homme afin de créer un groupe de travail chargé de coordonner les mesures visant à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2004 et d'autres organes de surveillance. Nous espérons que l'envoyé(e) spécial(e) sera nommé(e) rapidement et nous encourageons la poursuite des efforts coordonnés en vue de la mise en œuvre intégrale de la résolution de la Conférence. Nous prions également le Bélarus de coopérer avec l'envoyé(e) spécial(e), une fois que cette personne aura été nommée.

Plus de vingt ans se sont écoulés depuis la publication du rapport et des recommandations de la commission d'enquête. Malheureusement, ces recommandations n'ont toujours pas été mises en œuvre. Au cours des cinq dernières années, les autorités ont cessé toute coopération significative avec l'OIT et ont constamment réitéré les informations déjà fournies. Nous exhortons les autorités du Bélarus à prendre des mesures concrètes pour donner plein effet à toutes les recommandations de la commission d'enquête et aux demandes ultérieures des organes de contrôle de l'OIT, notamment en modifiant sans plus tarder le décret n° 3 sur l'enregistrement et l'utilisation de l'aide étrangère gratuite, la loi sur les activités collectives, le Code pénal et le Code du travail afin de les mettre en conformité avec les obligations internationales en ce qui concerne la liberté syndicale.

Nous réaffirmons notre ferme soutien à l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT et prendrons, si nécessaire, des mesures conformes à la résolution de la Conférence de 2023. L'UE et ses États membres sont déterminés à coopérer avec l'OIT et ses mandants afin de garantir que les autorités du Bélarus se conforment aux recommandations de la commission d'enquête.

Membre gouvernementale, Danemark – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom des gouvernements des 34 pays suivants: **Albanie, Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Colombie, Croatie, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République de Moldova, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Tchéquie, Ukraine** et mon propre pays, le **Danemark**.

La commission se réunit de nouveau aujourd'hui pour s'acquitter de la tâche qui lui a été confiée dans la résolution de la Conférence de 2023. Cela fait deux ans que cette résolution a été adoptée, et plus de dix ans que la commission d'enquête a rendu son rapport et émis des recommandations afin que le Bélarus respecte les conventions nos 87 et 98. Malheureusement, force est de constater que les autorités bélarussiennes violent systématiquement les engagements qu'elles ont pris au titre des conventions fondamentales de l'OIT, et que la situation sur le terrain continue de se dégrader. Le dernier rapport de la commission d'experts fait de nouveau état de violations systématiques et constantes des conventions fondamentales de l'OIT par les autorités. Nos gouvernements notent avec beaucoup d'inquiétude qu'aucun changement majeur dans la législation ou dans la pratique du pays n'a été observé. Au contraire, alors même qu'il existe des preuves tangibles que des syndicats indépendants, leurs dirigeants et leurs membres sont victimes de répression, que la situation sur le plan des droits de l'homme se dégrade et devient particulièrement alarmante, que l'espace civique se réduit systématiquement et que les mandants de l'OIT ont à plusieurs reprises condamné fermement ces agissements, les autorités bélarussiennes continuent d'affirmer que la situation sur le terrain est mal comprise et mal interprétée. Nous sommes particulièrement préoccupés par les informations fournies par le BKDP, les rapporteurs spéciaux des Nations Unies et d'autres sur la répression massive des syndicats indépendants, sur les poursuites pénales engagées contre des travailleurs et leur famille du fait qu'ils exercent leurs droits fondamentaux au travail, et sur le harcèlement judiciaire subi par les membres de syndicats, y compris des arrestations, des poursuites et des peines d'emprisonnement. Les autorités ont délibérément démantelé la société civile indépendante, en privant notamment les travailleurs de la possibilité de s'organiser et de défendre leurs droits. Nous condamnons également la pratique croissante des procès par contumace, dépourvus des garanties d'un procès équitable, et exigeons leur arrêt immédiat ainsi qu'un plein accès à un avocat et à des procédures judiciaires transparentes.

Les informations rendant compte d'agissements politiquement motivés à l'encontre d'entreprises indépendantes et de leurs employés, dont des inspections arbitraires, des descentes, des fouilles, des amendes administratives et des fermetures, sont particulièrement préoccupantes. Nous déplorons profondément le climat de violence d'état, d'intimidations et de peur qui règne au Bélarus et affecte les travailleurs qui manifestent pacifiquement.

Nous condamnons fermement le mépris total dont font preuve les autorités envers les obligations internationales en matière de travail. Le Bélarus doit immédiatement cesser de violer ses obligations et mettre pleinement en œuvre les directives, les conclusions et les recommandations de la commission d'enquête, des organes de contrôle et du Conseil d'administration.

À cette fin, nous réclamons la totale transparence des procédures de contrôle de l'application des lois qui présentent une coloration politique. Tous les syndicalistes et les dirigeants syndicaux qui ont été arrêtés pour avoir manifesté ou mené des actions collectives pacifiques, conformément à leur droit légitime à la liberté syndicale, doivent être libérés immédiatement et sans condition, et toutes les poursuites engagées contre eux doivent être abandonnées. Il faut enquêter sans tarder sur chaque cas d'intimidation ou de violence

physique par le biais d'une enquête judiciaire indépendante. Les syndicats qui ont été dissous doivent pouvoir fonctionner à nouveau et participer pleinement aux organes tripartites nationaux. L'état de droit doit être respecté, un cadre de travail prévisible et transparent doit être garanti et toutes les entreprises doivent pouvoir fonctionner sans faire l'objet d'ingérence politique ou de représailles. Nous prions instamment les autorités d'accepter de toute urgence une mission tripartite de l'OIT chargée d'évaluer la situation et de rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention, ainsi qu'une mission internationale humanitaire visant à garantir que des médecins indépendants peuvent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés. Nous demandons au Bélarus de cesser immédiatement et sans condition de soutenir la guerre d'agression menée par la Fédération de Russie contre l'Ukraine, qui a de graves conséquences sur la vie et les moyens de subsistance des Ukrainiens, notamment les travailleurs, les employeurs et leur famille.

Nous prenons note avec préoccupation des graves allégations concernant les liens étroits existant entre les autorités et la FPB, qui s'avère ne pas être une organisation de travailleurs libre, légitime et indépendante. Nous prions instamment les autorités de s'abstenir de faire preuve de favoritisme à l'égard d'un syndicat quelconque. Compte tenu de la nécessité de suivre en permanence la situation au Bélarus, nous encourageons le Directeur général du BIT à nommer dès que possible un(e) envoyé(e) spécial(e) au Bélarus. Il est également crucial que le Directeur général collabore avec d'autres institutions des Nations Unies, les titulaires de mandats au titre de procédures spéciales et les organes internationaux compétents, afin de garantir une action coordonnée et conjointe visant à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle de l'OIT.

En guise de conclusion, nous réaffirmons notre ferme soutien à l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT et nous engageons à continuer de travailler avec l'OIT et ses mandants afin d'assurer l'exécution, par les autorités du Bélarus, des recommandations de la commission d'enquête. Nous continuerons à appuyer la tenue d'une séance spéciale de cette commission aussi longtemps que le Bélarus n'aura pas montré qu'il remplissait ses obligations au titre des conventions de l'OIT n°s 87 et 98.

Membre gouvernementale, Canada – Je m'exprime au nom des gouvernements **de l'Australie, du Japon, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, et de mon pays, le **Canada**.

Nous remercions la commission d'experts pour ses observations les plus récentes sur la situation au Bélarus. Faisant écho aux profonds regrets exprimés par la commission, nous déplorons vivement que le Bélarus ait déclaré n'avoir apporté aucun changement important depuis 2023, malgré les nombreux rapports faisant état d'une aggravation de la situation des droits de l'homme et des droits des travailleurs dans le pays, et les demandes répétées de la part de l'OIT pour que le Bélarus mette pleinement en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Les violations persistantes et généralisées des droits de l'homme et des droits des travailleurs perpétrées contre des travailleurs et des dirigeants syndicaux pour avoir exercé leurs droits fondamentaux au travail ont été amplement démontrées par le BKDP, les rapporteurs des Nations Unies et d'autres.

Nous sommes profondément préoccupés par le fait que plus de 50 dirigeants et militants syndicaux font encore l'objet de poursuites pénales et sont emprisonnés ou sous le coup d'une peine restrictive de liberté, ou ont été libérés sans avoir été disculpés, que le système judiciaire est utilisé pour persécuter les dirigeants syndicaux, qu'il est de plus en plus fréquent d'organiser des procès par contumace sans garantie d'un procès équitable, que les sanctions

incluent des peines de prison pouvant aller jusqu'à dix ans pour toute personne adhérant à un syndicat libre et indépendant, et qu'on assiste à des détentions massives de travailleurs.

Malgré ces preuves accablantes, les autorités continuent de nier systématiquement toute violation des conventions nos 87 et 98 et d'affirmer que les recommandations de la commission d'enquête de 2004 ont été mises en œuvre. Depuis plus de vingt ans, les autorités manquent de façon récurrente à l'obligation de protéger les droits fondamentaux des travailleurs, témoignant ainsi d'une absence totale de respect envers le système de contrôle de l'OIT, au détriment des travailleurs. Nous prions instamment les autorités du Bélarus de donner pleinement effet aux recommandations de la commission d'enquête, d'accepter une mission internationale humanitaire visant à garantir que des médecins indépendants peuvent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et leur fournir une assistance médicale, d'accepter également une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention, de libérer immédiatement et sans condition tous les syndicalistes emprisonnés ou sanctionnés pour avoir exercé leurs droits fondamentaux du travail et d'arrêter de mener des attaques généralisées contre les travailleurs et leurs dirigeants, y compris par le biais de détentions massives et de licenciements arbitraires.

Nous croyons fermement que la résolution adoptée par la Conférence en 2023, qui fait usage de l'article 33, était la seule et dernière option possible pour enjoindre aux autorités de se conformer pleinement aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, aux obligations qu'elles ont librement acceptées en vertu de la Constitution de l'OIT et aux conclusions du mécanisme de contrôle de l'OIT.

Nous réaffirmons notre appui indéfectible au système de contrôle de l'OIT, notamment au travail de cette commission tripartite qui, depuis plus de cent ans, engage un dialogue constructif afin de fournir des orientations visant à réaliser la mission de l'OIT, qui est de promouvoir la justice sociale et les principes et droits fondamentaux au travail pour instaurer une paix universelle et durable.

Nous prions instamment les autorités de respecter l'expertise, l'impartialité et l'intégrité du système de contrôle de l'OIT, et de coopérer pleinement avec l'Organisation afin de mettre en œuvre sans plus attendre toutes les recommandations en suspens de la commission d'enquête et des organes de contrôle de l'OIT. Enfin, nous encourageons les mandants de l'OIT à continuer de prendre toutes les mesures possibles, conformément à la résolution de la Conférence de 2023, pour amener le Bélarus à se conformer à ses obligations au titre de la Constitution de l'OIT et des conventions nos 87 et 98.

Membre employeuse, Canada – Je prends la parole en tant que représentante de l'Association des employeurs des transports et communications de régie fédérale (FETCO), une organisation canadienne d'employeurs, pour exprimer notre profonde préoccupation quant aux informations sur les violations persistantes du droit des partenaires sociaux à la liberté syndicale au Bélarus.

La liberté syndicale est l'une des pierres angulaires de notre travail à l'OIT. Les conventions nos 87 et 98 établissent le droit des travailleurs et des employeurs, sans distinction, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans la moindre ingérence et sans autorisation préalable. Ces droits sont essentiels à la promotion d'un dialogue tripartite constructif qui, à son tour, est indispensable pour répondre aux défis économiques et sociaux. Les restrictions et les sanctions actuellement appliquées à des organisations indépendantes et à leurs membres au Bélarus constituent une violation flagrante de ces principes. En tant qu'organisation d'employeurs, nous reconnaissons que la capacité des travailleurs comme des

employeurs à s'organiser et à défendre leurs intérêts est vitale pour maintenir des relations professionnelles harmonieuses et faire progresser nos intérêts mutuels. Nous prions donc instamment le gouvernement de mettre ses lois et pratiques en conformité avec les engagements internationaux qu'il a pris en s'assurant que les organisations d'employeurs comme de travailleurs peuvent fonctionner librement sans peur de subir des représailles.

Interprétation du chinois: Membre travailleur, Chine – Nous avons pris note des déclarations faites par toutes les parties à cette commission. Notre position reste la même. Les sanctions ne sont pas une fin en soi; protéger réellement les droits et les intérêts légitimes des travailleurs reste notre objectif commun. Nous appelons donc à répondre comme il se doit à toutes les préoccupations, à renforcer les consultations et le dialogue, et à poursuivre les efforts visant à favoriser le règlement rapide de cette question.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue l'engagement du Bélarus visant à respecter les normes internationales du travail et sa coopération continue avec l'OIT. Nous estimons que le dialogue et l'engagement sont essentiels pour répondre aux préoccupations et promouvoir les droits au travail. Nous prenons note des mesures prises par le Bélarus afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête de 2004. Nous encourageons la recherche d'autres mécanismes visant à traiter les questions en suspens plutôt qu'une procédure au titre de l'article 33 de la Constitution. Le Pakistan souligne l'importance de respecter les principes de souveraineté nationale et estime que le dialogue et la coopération constituent les meilleurs moyens de régler des différends au sein de l'OIT.

Membre travailleur, Brésil – Je souhaite exprimer tout d'abord notre profonde préoccupation face au refus répété du Bélarus de se conformer aux obligations découlant des conventions nos 87 et 98. Cela fait presque vingt ans que nous suivons le non-respect des recommandations de la commission d'enquête. Nous sommes aujourd'hui témoins du même non-respect flagrant du dernier recours invoqué par l'OIT en réponse aux violations persistantes: l'application de l'article 33 de la Constitution. La dissolution forcée de tous les syndicats indépendants du Bélarus a éliminé de fait la liberté syndicale et les relations de travail.

Le rapport présenté en juillet 2024 par M^{me} Anaïs Marin, Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, a renforcé notre inquiétude en soulignant que le niveau d'engagement, qui n'a jamais été satisfaisant, s'est fortement détérioré ces dernières années après la crise des droits de l'homme qui s'est produite dans le cadre des élections présidentielles de 2020. S'agissant de la liberté syndicale, le rapport indique qu'en 2022 le Bélarus a réintroduit l'article 193-1 du Code pénal, qui réprime l'organisation d'associations non enregistrées et la participation aux activités de celles-ci, et précise qu'actuellement les procédures d'enregistrement sont plus restrictives que jamais.

Aucun dialogue social réel n'est possible avec un gouvernement qui dissout les syndicats indépendants et emprisonne ses membres.

Dans ce contexte, tout chiffre officiel portant sur les conventions collectives, les conflits du travail ou l'affiliation syndicale n'a aucune légitimité juridique ni démocratique car il exclut une grande partie de la classe travailleuse en ne reconnaissant pas les syndicats indépendants. Ces données ne sont pas le reflet de relations professionnelles libres, mais plutôt le résultat de mesures de coercition et de répression.

Je souhaite appeler plus particulièrement l'attention sur les effets abusifs des conventions collectives signées par les syndicats reconnus par le gouvernement. En effet, la négociation collective ne bénéficie qu'aux personnes affiliées aux syndicats progouvernementaux, laissant

ceux qui sont indépendants sans prime ni assurance-maladie et retraite. Cette pratique discriminatoire s'est institutionnalisée en 2020 sous la forme de révisions coordonnées des conventions collectives de grandes entreprises comme l'usine électrotechnique de Minsk, entre autres entreprises.

Après la dissolution forcée et illégale de tous les syndicats indépendants et l'impossibilité, de fait, d'en créer de nouveaux, toute personne active qui ne souhaite pas s'affilier au syndicat officiel se trouve totalement exclue du processus de négociation collective; elle n'est pas représentée, n'a pas voix au chapitre et ne bénéficie d'aucune protection au travail.

La communauté internationale ne peut rester sans rien faire devant ces actes systématiques de répression. L'érosion des droits syndicaux au Bélarus n'est pas seulement une crise nationale, elle porte aussi directement atteinte aux normes internationales du travail et aux principes fondamentaux de l'OIT.

Membre gouvernementale, Cuba – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies aujourd'hui. Il apparaît clairement que le gouvernement a suivi la majorité des recommandations de la commission d'enquête, confirmant ainsi sa volonté d'intégrer, dans la mesure du possible, les recommandations dans le cadre juridique en vigueur et les efforts entrepris en ce sens. Le Bélarus montre, une fois de plus, qu'il est ouvert au dialogue et à la coopération constructive avec l'OIT. Cuba se félicite de ces mesures positives, qui doivent également être reconnues par l'OIT.

La souveraineté et l'autodétermination des États Membres doivent toujours être respectées. Cela est indispensable pour qu'un gouvernement puisse honorer les engagements pris et mener à bien des activités de coopération. Les organes de contrôle de l'OIT doivent examiner, en toute impartialité, objectivité et dans le strict respect de leur mandat, les informations soumises par les gouvernements. Il est inquiétant de voir que les mécanismes de contrôle ne tiennent pas compte des réponses de certains gouvernements de la même façon que les allégations des partenaires sociaux.

La frontière entre intérêts syndicaux légitimes et questions de nature politique semble, un peu trop souvent, n'avoir aucune importance aux yeux des organes de contrôle de l'OIT. Il est nécessaire et primordial de se débarrasser de ces processus de sélection, de politisation, de partialité et de traitement inégal qui ternissent le prestige et portent atteinte à la crédibilité de l'Organisation.

Le gouvernement de Cuba ne peut accepter qu'un plan d'action, quel que soit le pays destinataire, contienne des éléments qui sortent clairement du mandat de l'OIT. Cette commission ne peut être un outil de coercition contre les États. Les principes d'impartialité et d'objectivité doivent toujours être respectés. Cuba refuse tout projet de résolution, mandat ou recommandation de l'OIT qui serait sélectif, politisé et constituerait une ingérence, en total désaccord avec le mandat et le but de l'Organisation, et continuera de s'y opposer. Nous défendrons de manière systématique les formes de coopération et d'aide qui sont constructives et respectueuses, et nous nous opposerons toujours aux formes punitives coercitives. Les mandats et les mécanismes conflictuels et politisés, qui sont imposés aux États concernés contre leur volonté, comme c'est le cas pour le Bélarus, sont inopérants et inefficaces, et ne peuvent conduire qu'à un échec.

L'OIT et ses organes de contrôle continuent de demander à ses Membres de fournir des informations sur les mesures coercitives qu'ils ont adoptées contre le Bélarus. Nous estimons que les mesures coercitives unilatérales sont inacceptables et doivent être supprimées. Outre le fait qu'elles soient contraires au droit international, ces mesures nuisent au développement

économique et à la justice sociale, font empirer la situation des travailleurs et aggravent le chômage et la pauvreté chez les plus vulnérables.

Cuba a toujours été d'avis, et continuera de l'être, que le dialogue tripartite et la recherche de consensus sont des principes fondamentaux et essentiels que l'OIT doit suivre pour s'acquitter efficacement de son mandat et de ses responsabilités.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran salue le fait que le gouvernement continue de collaborer avec l'OIT et qu'il en est Membre de longue date, ayant ratifié 51 conventions de l'OIT, y compris des conventions fondamentales. Nous saluons les efforts constructifs déployés par le Bélarus pour régler les questions de travail au moyen de ses mécanismes tripartites, parmi lesquels le Conseil national du travail et des questions sociales, en vue de l'amélioration de la législation sur les questions sociales et relatives au travail. Nous notons les efforts importants déployés par le Bélarus pour mettre en place des projets de coopération technique, mener des réformes législatives visant à renforcer le dialogue social, et renforcer les droits syndicaux par le biais d'initiatives conjointes avec l'OIT. Nous sommes convaincus que l'OIT continuera à se concentrer sur son mandat principal de manière à éviter toute politisation de cas d'États Membres, y compris du Bélarus.

Nous prions la commission de reconnaître les efforts de mise en œuvre légitimes du Bélarus ainsi que son réel engagement envers ses obligations internationales, et de se concentrer sur un dialogue constructif qui repose sur une coopération technique. Nous prions instamment l'OIT de donner la priorité à une assistance technique et à une coopération constructive, en veillant à ce que les mesures de l'Organisation soient conformes à son mandat constitutionnel et à ce qu'elles respectent la souveraineté des États Membres. Ce n'est que grâce à un véritable dialogue tripartite, au respect mutuel et au respect des principes fondamentaux de l'OIT que nous pouvons remplir notre mandat visant à promouvoir la justice sociale et le travail décent pour tous. La force de l'OIT réside dans sa capacité à promouvoir la coopération et l'expertise technique. En conclusion, nous soutenons la poursuite de la collaboration entre le Bélarus et l'OIT, sur la base du respect mutuel. Nous encourageons toutes les parties à résoudre les questions en suspens, dans un esprit de dialogue constructif et de coopération technique.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – La délégation de la République d'Azerbaïdjan salue les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir une politique cohérente visant à augmenter le niveau de revenu de la population et à fournir des garanties sociales aux groupes de population les plus vulnérables. Les informations transmises par le gouvernement confirment qu'il accorde la priorité à l'approfondissement des questions sociales et du travail conformément aux normes internationales généralement admises et aux conventions de l'OIT. Le gouvernement démontre sa volonté de coopérer avec l'OIT dans les domaines en lien avec le mandat de cette organisation. C'est pourquoi ma délégation ne sera pas en mesure de soutenir les conclusions de la commission concernant le Bélarus.

Membre travailleur, Danemark – Je prends la parole au nom des travailleurs des pays nordiques et des travailleurs de l'Espagne. La liberté syndicale et le droit syndical sont, à bien des égards, les fondements d'une société démocratique, c'est-à-dire une société fondée sur le dialogue et ayant pour objectif la croissance de tous ses membres. Ils sont indispensables à la liberté, ainsi qu'à la stabilité et à la paix. Malheureusement, au Bélarus, comme dans de trop nombreux régimes similaires, ils ne constituent pas une liberté pour le peuple, mais une menace pour le gouvernement. Si la liberté syndicale devait un jour être obtenue, l'emprise terrifiante et destructrice des régimes sur leur peuple serait brisée. C'est pour cette raison que

l'État n'autorise pas l'existence de véritables syndicats. Si vous êtes un syndicat indépendant de l'État, tel que Solidarnast ou le syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), le KGB vous qualifiera de formation extrémiste. Pour ces syndicats, les conséquences sont fatales: liquidation de l'organisation et emprisonnement des personnes concernées.

Ensuite, le simple fait d'aimer ces syndicats sur les médias sociaux peut être considéré comme un délit d'extrémisme criminel et vous vous exposez à un licenciement, à une arrestation ou à un interrogatoire. Depuis 2020, 22 500 «infractions extrémistes» ont été enregistrées, rien que pour des activités syndicales. Il s'agit là d'une criminalisation systématique des activités syndicales destinée à maintenir la population et la main-d'œuvre dans un état de soumission et de peur. Alors que les syndicats libres subissent une oppression systématique, les prétendus «syndicats» dirigés par l'État bénéficient d'allègements fiscaux importants. Ils sont légalement autorisés à accorder des avantages discriminatoires par le biais de faux accords collectifs à ceux qui vendent leur âme et y adhèrent, facilitant ainsi les actions de l'État. Rappelons-nous toutefois que, pour ces personnes, il n'y a aucune alternative. Même après le déclenchement de l'article 33 en 2023, il ne s'est rien passé. Le Bélarus n'a montré aucun respect pour ses obligations internationales. Il refuse tout changement. Or, s'il veut connaître un véritable progrès social et être digne de confiance, il doit changer.

Le cas du Bélarus nous rappelle à tous que la véritable liberté syndicale est une chose pour laquelle il faut se battre, mais par toute notre solidarité. Au vu de l'emprise du Bélarus sur sa population, la communauté internationale doit maintenir la pression, avec tous les moyens disponibles, pour parvenir à la justice sociale, à la paix et à la stabilité, ainsi que pour nos frères et sœurs au Bélarus.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – Tout d'abord, la République démocratique populaire lao prend note du 410^e rapport du Comité de la liberté syndicale et d'autres documents de la commission, et remercie sincèrement le Bélarus pour les informations détaillées qui ont été fournies sur le travail et la coopération en cours, en rapport avec l'OIT. Ma délégation félicite le Bélarus pour les efforts qu'il continue de déployer pour s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu des conventions et des mécanismes de l'OIT, notamment la mise en œuvre des décisions et des recommandations adoptées lors des sessions du Conseil d'administration, de la commission, et d'autres conférences connexes. À cet égard, nous souhaitons saluer les efforts que le gouvernement continue de déployer et les progrès importants qu'il réalise, notamment: premièrement, la promotion du plein emploi de la population; deuxièmement, la politique cohérente visant à augmenter le niveau de revenu de la population et à fournir des garanties sociales aux catégories les plus vulnérables; troisièmement, l'engagement du gouvernement avec le BIT et les partenaires sociaux afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête; et, quatrièmement, les campagnes de sensibilisation sur les travaux et les initiatives du BIT menés à l'échelle de la nation.

Nous reconnaissons l'importance de la participation tripartite aux travaux du BIT dans le processus de prise de décisions et considérons que la représentation tripartite doit être désignée par le pays concerné. Concernant le plan d'action du BIT et la proposition de nomination d'un(e) envoyé(e) spécial(e) «pour superviser la conduite de toutes les activités nécessaires pour assurer une application rapide et effective des recommandations de la commission d'enquête», ainsi que le plan d'action de l'OIT ou l'assistance technique du BIT, nous sommes d'avis que les activités devraient être menées à la demande du pays concerné. C'est pourquoi ma délégation n'est pas en mesure d'appuyer le projet de décision.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des syndicats allemands, et des travailleurs suisses s'associent à ma déclaration. Je voudrais appeler votre attention sur les conditions de détention inhumaines et dégradantes des prisonniers politiques au Bélarus, dont beaucoup sont des dirigeants, des militants et des membres de syndicats. Ces personnes ont osé exercer leur droit fondamental à la liberté syndicale, consacré par la convention n° 87, et sont aujourd'hui derrière les barreaux pour cette unique raison. Dans les colonies pénitentiaires et les prisons biélorusses, les prisonniers politiques sont considérés comme des extrémistes et doivent porter une étiquette jaune pour les désigner en tant qu'ennemis de l'État. Ils sont soumis à une surveillance accrue, astreints à des restrictions de correspondance, placés à l'isolement et victimes de pressions psychologiques. Ils sont détenus dans des conditions difficiles: cellules surpeuplées, absence de soins médicaux, pénuries alimentaires, refus des visites familiales et, dans certains cas, placement à l'isolement. Dans les centres de détention, ils sont privés de toute possibilité d'éducation et ne peuvent participer à des activités sportives ou culturelles. Nombre d'entre eux sont contraints de travailler, y compris d'accomplir des travaux dangereux, comme séparer des câbles qui contiennent des métaux lourds, sans aucun équipement de protection. Il s'agit là d'une violation directe de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Ces pratiques ont néanmoins toujours cours.

Nous avons recueilli le témoignage d'anciens prisonniers politiques qui n'ont été libérés qu'après avoir purgé la totalité de leur peine. Non seulement ils sont contraints de travailler dans des conditions dangereuses, mais ils le font sans être quasiment rémunérés, souvent pour moins d'un euro par mois. Ils ne peuvent en aucun cas choisir les tâches qu'ils accomplissent. Soyons clairs, il s'agit là de mesures de représailles pour leurs opinions politiques, d'un moyen de réprimer et d'intimider les syndicats, et de faire taire toute opinion dissidente. Les femmes détenues, dont les mères de jeunes enfants, sont également victimes de répression. Condamnées à cinq ans d'emprisonnement ou plus, elles sont privées du droit de voir leurs enfants pendant toute la durée de leur peine. Ce sont des actes de cruauté systématique, encouragés par l'État, visant des personnes qui osent exprimer leur opinion. Pourtant, le gouvernement continue de nier l'existence de toute répression.

Nous appelons l'OIT et ses Membres à confirmer les conclusions de la commission d'enquête; à poursuivre la procédure prévue à l'article 33 de la Constitution; à réclamer un accès aux prisons et aux colonies pénitentiaires pour y effectuer un contrôle indépendant et y envoyer une mission de personnels médicaux; à prier instamment le gouvernement de libérer immédiatement et sans condition tous les prisonniers politiques; et à qualifier explicitement le travail forcé d'instrument de persécution politique. Cela ne concerne pas exclusivement le Bélarus, c'est une question de principe pour tous les travailleurs et tous les syndicats du monde entier. Que nos voix dans cette salle brisent le silence imposé à nos camarades derrière les barreaux.

Membre gouvernemental, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela accueille favorablement les informations fournies par le gouvernement du Bélarus, qui témoignent de son attachement aux principes d'un dialogue constructif et au respect mutuel.

La République bolivarienne du Venezuela réaffirme que le dialogue social direct, sincère et sans condition au sein de l'OIT est la meilleure façon de renforcer la coopération et de parvenir à des accords viables et durables. En revanche, les pressions politiques, médiatiques ou institutionnelles, au lieu d'atteindre des objectifs concrets en faveur des travailleurs, accentuent les tensions et conduisent à la confrontation et, en fin de compte, au conflit. En bref, c'est l'échec de la diplomatie et des négociations.

À cet égard, il convient de rejeter toute tentative de médiatisation de la coopération internationale et de la protection des droits des travailleurs pour servir des intérêts géopolitiques ou porter atteinte à la souveraineté et à l'intégrité des États. Il est essentiel de rappeler au sein de cette Organisation que toute décision concernant un État doit reposer sur un dialogue social constructif, s'appuyer sur des faits vérifiables, et respecter l'indépendance et le droit interne. À cet égard, nous encourageons toutes les parties concernées à agir avec objectivité et équité, pour renforcer ainsi les liens de coopération et de respect mutuel.

La République bolivarienne du Venezuela rejette fermement le recours à des mesures punitives, qui ne sont pas conformes au mandat de l'OIT et qui se sont déjà révélées inefficaces. Ce type d'approche ne correspond ni aux fonctions ni aux principes de l'Organisation, et l'utilisation de telles mesures est inappropriée, sans compter qu'elles créent un dangereux précédent. Par conséquent, nous affirmons une fois encore qu'il est important de toujours agir dans le respect des principes de souveraineté, d'égalité et de non-ingérence, et appelons à la recherche de voies de dialogue et de coopération qui renforcent la paix, la justice sociale et le respect mutuel au sein de notre système multilatéral.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Imaginez qu'écouter cette discussion fasse de vous un délinquant. Imaginez qu'écouter la plupart des discours prononcés aujourd'hui par les délégués travailleurs, dont le mien – en direct ou grâce aux prestations remarquables des interprètes – fasse de vous un extrémiste, indépendamment de ce que vous faites des informations que je vous communique. Pourtant, à l'heure actuelle, pour les membres des syndicats biélorussiens, ces suppositions s'approchent de la réalité. Au Bélarus, il est aujourd'hui non seulement dangereux de défendre les droits des travailleurs, mais il est également dangereux de simplement lire que vous avez des droits.

En mars 2024, un tribunal a estimé que les documents, les symboles et même les contenus publiés sur les médias de Solidarnast, un réseau de militants syndicaux indépendants, étaient «extrémistes». Cette décision s'inscrit dans la continuité logique de la répression visant à exclure complètement les travailleurs du monde de l'information libre. Depuis lors, toute interaction avec des syndicats indépendants est devenue un délit. Vous risquez d'être arrêté, licencié ou envoyé en prison simplement parce que vous avez consulté des informations syndicales – juste consulté, sans nécessairement avoir agi en conséquence –, que vous vous êtes abonné à une chaîne Telegram indépendante, ou que vous avez aimé ou partagé une publication. Parfois, le droit à la défense ne peut être exercé et une étiquette jaune vous désigne en tant qu'«extrémiste». Les travailleurs ne peuvent plus recevoir librement des informations sur leurs droits, sur la situation sur leur lieu de travail ou même sur ce qui se passe pendant cette Conférence. La seule source d'information autorisée est la FPB, une fédération syndicale progouvernementale. Tout le reste est illégal.

Comme nous l'avons entendu, de 2020 à 2024, plus de 22 500 «infractions à caractère extrémiste» ont été enregistrées dans le pays. Cette expression ne fait pas référence à du terrorisme ou à de la violence, mais à des publications, des abonnements et des entretiens. Les smartphones personnels sont contrôlés directement sur leur lieu de travail – dans les usines, les écoles et les bureaux. La loi sur la lutte contre l'extrémisme est devenue un instrument d'intimidation totale. Ce n'est pas une lutte contre l'extrémisme, mais une lutte contre la vérité; il s'agit d'interdire à un mouvement syndical indépendant d'exister.

Lors de mon intervention, l'année dernière, j'ai expliqué que le libre-échange de l'information est essentiel aux syndicats pour qu'ils puissent représenter les intérêts de leurs membres, et qu'il n'est pas possible de réaliser les droits des travailleurs sans partager des connaissances sur ce que sont ces droits ni coordonner des activités visant à les défendre. Les

syndicats consacrent beaucoup de temps et de moyens à la communication avec leurs membres, et recourent à un éventail toujours plus vaste d'outils numériques pour les associer aux prises de décisions et s'assurer qu'ils connaissent la législation et la pratique relatives aux droits des travailleurs; pour des organisations démocratiques, c'est un élément fondamental.

Mais, aujourd'hui, au Bélarus, le droit à la liberté d'information lui-même est attaqué et, partant, le droit à la liberté syndicale, à la liberté d'expression et à la dignité fondamentale des travailleurs. En tant qu'internationalistes, nous défendons les droits de nos camarades syndiqués comme si c'était les nôtres, conscients que permettre une violation des droits en un lieu, c'est risquer qu'elle se produise ailleurs. Nous ne permettrons pas que cette situation terrible soit normalisée. Nous appelons donc toutes les personnes concernées à protéger le droit des travailleurs bélarussiens d'être informés, de s'exprimer et de s'organiser en constituant des syndicats indépendants, démocratiques et qui communiquent.

Membre travailleuse, Japon – Les militants syndicaux bélarussiens continuent d'être la cible d'une répression féroce de la part du régime, tant au Bélarus qu'en exil. Je vais aborder ici deux des cas les plus inquiétants et médiatisés de cette répression.

M. Leanid Sudalenka, un avocat spécialisé dans les droits syndicaux et défenseur des droits humains, a purgé une peine de trois ans dans une colonie pénitentiaire bélarussienne, en application de l'article 342 du Code pénal («Organisation et financement de manifestations»). Il a été libéré le 21 juillet 2023, mais la répression politique constante l'a poussé à émigrer. Depuis l'étranger, Leanid a continué d'informer la communauté internationale de la situation au Bélarus, notamment les conditions inhumaines dans les prisons. En conséquence, le 1^{er} novembre 2023, une nouvelle procédure pénale a été engagée contre lui et un avis de recherche a été lancé au Bélarus ainsi qu'en Fédération de Russie. Le 17 juin 2024, il a été condamné par contumace à cinq ans d'emprisonnement dans une prison de haute sécurité car il était en récidive, de même qu'à une amende d'environ 8 000 euros. Le 1^{er} mars 2025, les forces de sécurité bélarussiennes ont de nouveau perquisitionné le domicile de Leanid. Elles ont également pris d'assaut le domicile de sa mère âgée de 87 ans, à la recherche de Leanid; la vieille dame a fait une crise cardiaque et a eu besoin de soins médicaux d'urgence. Cela illustre non seulement la persécution constante que subit Leanid, mais aussi la pression psychologique qu'endure sa famille.

M. Maksim Pazniakou, le président par intérim du BKDP, a été contraint de fuir le Bélarus en 2022 après avoir purgé un mois de détention administrative et vécu sous la menace constante de persécution. Depuis l'étranger, il a poursuivi ses activités avec le BKDP et a tenu l'OIT informée de la situation au Bélarus. Il s'exprime régulièrement sur des plateformes du BIT, notamment lors de sessions du Conseil d'administration et de la Conférence. En raison de ses activités, une procédure pénale a été engagée contre lui en décembre 2024 et un avis de recherche a été lancé au Bélarus et en Fédération de Russie. La police s'est rendue à plusieurs reprises au domicile de sa mère âgée de 75 ans, et a procédé à des perquisitions et des interrogatoires. D'autres membres de sa famille ont également fait l'objet de pressions et ont été interrogés.

Nous appelons la communauté internationale à respecter strictement le principe de non-refoulement, c'est-à-dire ne pas renvoyer des syndicalistes et des défenseurs des droits humains bélarussiens vers un pays où ils courent un risque sérieux de persécution; à garantir la protection appropriée des militants ainsi que des membres de leur famille; à leur apporter un soutien en ce qui concerne leur situation juridique et faciliter leur accès au statut de résident et aux documents appropriés dans leur pays d'accueil. Aujourd'hui, il est urgent de faire preuve

de solidarité internationale pour protéger ceux qui continuent de lutter pour les droits des travailleurs en pleine dictature.

Interprétation du russe: Autre représentante gouvernementale – Je voudrais attirer l'attention sur la manière dont certains orateurs décrivent un pays souverain et sur les termes qu'ils emploient. Je vous invite à interrompre ceux qui tiennent des propos inacceptables dans le cadre du système international de l'OIT.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan salue l'engagement de longue date du Bélarus auprès de l'OIT, son attachement déclaré aux normes sociales et du travail, ainsi que ses efforts pour promouvoir un système de partenariat tripartite. Nous prenons également bonne note des informations communiquées par le gouvernement sur les mesures adoptées pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et saluons sa volonté de dialoguer avec les partenaires sociaux et le BIT, comme en témoigne la coopération passée du gouvernement avec des missions et des projets techniques du BIT. En ce qui concerne les conclusions des organes de contrôle de l'OIT sur l'importance de la mise en œuvre complète des conventions n^{os} 87 et 98, nous estimons qu'il est essentiel de renforcer l'engagement constructif entre le gouvernement et le BIT afin de traiter ces questions dans un esprit de collaboration.

Membre travailleuse, Pologne – Il y a deux ans, à la 111^e session de la Conférence, nous avons pris la décision peu commune de recourir à l'article 33 de la Constitution face à la persistance des graves violations de la liberté syndicale au Bélarus. Aujourd'hui, nous affirmons sans détour que les autorités bélarussiennes continuent de mépriser les recommandations de la commission d'enquête et leurs obligations au titre des conventions n^{os} 87 et 98. L'exemple le plus flagrant de la répression dans le pays est le cas de M. Aliaskander Yarashuk, président du BKDP, vice-président de la CSI et membre de longue date du Conseil d'administration du BIT. Il a été arrêté le 19 avril 2022 lors d'actions coordonnées contre des syndicats indépendants et, en décembre de la même année, il a été condamné à quatre ans de prison soi-disant pour avoir lancé un «appel à des mesures restrictives», alors qu'en réalité il a critiqué publiquement le régime de M. Loukachenko, y compris au sein de cette Organisation. Mais son cas n'est pas unique. En janvier 2023, M. Hennadz Fiadynich et M. Vatslau Areshka ont été condamnés pour le même chef d'accusation à neuf et huit ans d'emprisonnement, respectivement dans une colonie pénitentiaire. Au total, au moins 27 dirigeants et militants de syndicats indépendants ont été condamnés à ce jour pour leurs activités, et plus de 70 personnes ont été reconnues comme étant des prisonniers politiques liés au mouvement syndical. Toute critique du gouvernement ou des entreprises publiques est érigée en infraction et sanctionnée. Nous nous devons donc de répéter la question que vient de formuler le membre travailleur du Royaume-Uni: toutes les personnes qui s'exprimeront lors de cette séance spéciale, ou à l'occasion d'autres événements internationaux ou de l'OIT, doivent-elles craindre d'être arrêtées et emprisonnées au Bélarus, simplement pour avoir défendu la liberté syndicale et critiqué un régime autoritaire? Soutenir la liberté syndicale au Bélarus est notre devoir et nous ne devons pas y manquer.

Membre gouvernemental, Liban – Le Liban prend note du rapport présenté par la délégation de la République du Bélarus qui met en relief les progrès significatifs que le gouvernement a accomplis dans la mise en œuvre de plusieurs recommandations et obligations découlant des conventions de l'OIT, en particulier les conventions n^{os} 87 et 98.

Dans un esprit constructif, nous encourageons le gouvernement à continuer de mettre la législation et les cadres stratégiques nationaux en conformité avec les dispositions de ces deux conventions. À cet égard, il est essentiel de s'engager sans discontinuer en faveur d'un

dialogue inclusif avec les partenaires sociaux et l'OIT pour relever tous les défis. Nous sommes fermement convaincus que la promotion de mécanismes équilibrés permettant la participation des partenaires tripartites à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques sociales, économiques et du travail contribue grandement à renforcer la confiance et influence positivement l'environnement de travail. Pour conclure, nous souhaitons à la République du Bélarus prospérité ainsi qu'une coopération fructueuse avec l'OIT.

Membre travailleur, France – Je m'exprime au nom de l'ensemble des travailleurs français et belges. En 2025, l'Indice CSI des droits et libertés syndicales dans le monde classe de nouveau le Bélarus parmi les dix pires pays pour les travailleurs. Les violations systématiques des libertés syndicales prennent racine dans la répression brutale de la grève des travailleurs des transports publics en 1995. Trois décennies plus tard, le paysage syndical est dévasté et les syndicats indépendants anéantis.

Privés de la liberté fondamentale de s'associer pour défendre leurs droits, les travailleurs sont exposés à l'arbitraire des autorités publiques. Aujourd'hui, les répressions contre les travailleurs bélarussiens ne cessent de s'amplifier.

Au sein de toutes les entreprises publiques et des administrations du pays, on trouve un service en charge de l'idéologie pour contrôler le degré de loyauté des travailleurs envers l'État. Ces structures sont intégrées à la direction et au service des ressources humaines. Les travailleurs soupçonnés de déloyauté politique sont forcés à faire amende honorable ou sont licenciés.

Les rafles de la police et des services de sécurité sur les lieux de travail sont fréquentes et se déroulent dans des entreprises publiques, privées ou à capitaux étrangers. Ce sont les agents en armes, habituellement chargés de lutter contre les criminels de droit commun, qui procèdent à ces arrestations. Les travailleurs peuvent être visés s'ils sont abonnés à des chaînes d'information indépendantes, s'ils mettent un «j'aime» sous une publication sur les réseaux sociaux, s'ils apparaissent sur des photos des manifestations de 2020, s'ils font des dons à des initiatives de la société civile, s'ils soutiennent des militants des droits humains ou s'ils soutiennent la famille d'un prisonnier politique. Oui, il y a des répressions et de l'intimidation sur les lieux de travail.

L'ensemble des travailleurs du pays est soumis à des relations de travail coercitives. Le contrat à durée déterminée, que seul l'employeur peut modifier ou rompre unilatéralement, est la règle. Les travailleurs sont maintenus dans la peur de perdre leur emploi.

Dans une grande entreprise publique fabriquant des engrais azotés, les détecteurs de mensonges sont utilisés de manière systématique, tant pour décider du renouvellement des contrats de travail que pour le processus d'embauche. Il existe également des preuves que l'utilisation de polygraphes est pratiquée dans d'autres entreprises d'État. De plus, les candidats à une embauche sont tenus de fournir des recommandations de leur ancien employeur. La loyauté est un facteur clé dans les décisions d'embauche. Il existe des listes non officielles de citoyens «déloyaux» qui se voient refuser un emploi.

L'impasse dans laquelle se trouve le système de travail au Bélarus démontre que les libertés syndicales sont une pierre angulaire de la démocratie, indispensables à la défense des droits fondamentaux des travailleurs.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – Nous partageons entièrement les points de vue exprimés par le gouvernement dans son analyse de la présente séance spéciale. Nous nous devons de noter que, au cours de l'année écoulée, il n'y a eu aucun mouvement constructif de la part de l'OIT concernant le cas du Bélarus. Une fois de plus, nous tenons à souligner le caractère ouvertement politisé de la résolution de la Conférence et nous estimons qu'il en est de même pour l'évaluation que le Conseil d'administration a faite de la situation et les décisions qu'il a régulièrement adoptées à cet égard. Nous tenons de nouveau à souligner que, à tous les stades de la procédure, le gouvernement a fait preuve d'une attitude constructive dans ses échanges avec le BIT. Le gouvernement a mis en œuvre la grande majorité des 12 recommandations de la commission d'enquête de 2004 et adopte également un certain nombre de mesures, en droit et dans la pratique, pour protéger les droits des travailleurs, renforcer le dialogue social et libéraliser l'enregistrement et la réglementation des syndicats, par exemple.

Cependant, les mécanismes de contrôle de l'OIT ne tiennent pas compte de ces initiatives lorsqu'ils examinent la situation au Bélarus, ce qui profite à un petit groupe de pays et d'autres parties intéressées qui veulent exercer une pression politique sur Minsk. Il est révélateur que la majeure partie des accusations portées contre Minsk, en plus d'être sans fondement, ont trait à la prétendue persécution de militants syndicaux. Permettez-moi de souligner une fois encore que ces personnes ont été jugées par des tribunaux et reconnues coupables d'infractions graves.

Nous ne nous lasserons pas de rappeler que, conformément à la législation du Bélarus, l'appartenance d'individus à un mouvement politique – et les soi-disant syndicats indépendants du Bélarus sont bien des mouvements politiques qui n'ont rien à voir avec la protection des droits des travailleurs – ne leur donne pas carte blanche. Les demandes pour annuler leur procès ou en exiger de nouveaux constituent des actes d'ingérence dans les affaires intérieures de l'État et vont bien au-delà du mandat de l'OIT.

Permettez-moi de conclure par une question quelque peu rhétorique. Quels sont les résultats obtenus après deux années de campagne de sanctions contre le Bélarus dans laquelle s'inscrit la présente séance spéciale? La réponse est simple: aucun, si ce n'est le discrédit jeté sur le Bélarus, son isolement et la discrimination dont le pays est victime, ainsi que la détérioration de la situation des entreprises et des travailleurs bélarussiens. Nous ne comprenons pas comment ces mesures peuvent être soutenues par des États soi-disant bien-pensants. Nous invitons les personnes présentes à s'informer sur la situation réelle. La Fédération de Russie rejette catégoriquement toute mesure contre la République du Bélarus qui pourrait être adoptée à l'issue de la présente séance spéciale. Nous serions contraints de demander un vote sur toute décision de ce type envisagée par la commission.

Membre travailleuse, Canada – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer pour le compte du Congrès du travail du Canada et des travailleurs au Canada. La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), la fédération syndicale la plus représentative aux États-Unis, se joint à cette déclaration.

Au Bélarus, la libération de prisonniers politiques ne signifie pas le rétablissement de leurs droits ou leur réhabilitation. Au contraire, la persécution systématique se poursuit même après la prison. Les anciens détenus restent sous «contrôle préventif», qui limite leur liberté de mouvement, interdit la participation à des événements publics et les oblige à se présenter à la police toutes les semaines. Dans certains cas, ils ne peuvent même pas quitter leur lieu de résidence sans autorisation spéciale. Ils sont tous inscrits sur les listes officielles des «extrémistes» et dans certains cas même des «terroristes». Ce n'est pas seulement une

étiquette, car les conséquences sont très graves: comptes bancaires gelés, interdiction d'exercer un emploi, exclusion du système éducatif et, de manière générale, peur et stigmatisation.

Les militants syndicaux libérés de prison ne peuvent toujours pas reprendre leur vie professionnelle. Souvent, ils ne peuvent avoir accès à leurs diplômes, à leur historique d'emploi, à leur retraite et ne peuvent exercer leurs droits aux soins de santé. La stigmatisation sociale et la pression exercée par les forces de l'ordre subsistent.

Nous devons insister sur le fait qu'il ne s'agit pas d'incidents isolés, mais d'une politique de répression continue, au-delà des murs de la prison. Il s'agit d'une forme de contrôle, d'intimidation et d'exclusion, sans procès, sans appel et sans le droit à l'oubli. Nous appelons l'OIT et ses États Membres à: réaffirmer la nécessité d'une réhabilitation juridique et sociale de tous les militants syndicaux qui ont subi des mesures de répression; à reconnaître que la pratique du «contrôle préventif» et l'étiquetage «extrémiste» constituent une forme de persécution administrative; à continuer de demander non seulement la libération, mais aussi le rétablissement total des droits de toute personne sanctionnée pour son engagement syndical ou civique. Sans réhabilitation, il n'y a pas de liberté. Sans rétablissement des droits, il n'y a pas de justice.

Membre gouvernemental, Algérie – Nous avons écouté avec une grande attention la déclaration du gouvernement du Bélarus, durant laquelle il a été indiqué qu'il accorde toute l'attention voulue aux observations et recommandations des organes de contrôle de l'OIT. La délégation algérienne salue les mesures significatives prises par le gouvernement du Bélarus. Nous avons le sentiment que la situation est positive, notamment avec les facilitations décidées pour l'enregistrement des organisations syndicales, les mesures prévues nécessaires à la protection des droits syndicaux et la lutte contre toute forme de discrimination antisyndicale. L'Algérie encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts et sa collaboration technique avec le Bureau. C'est pourquoi mon pays prône vivement le maintien d'un dialogue ouvert entre le Bélarus et les organes compétents de l'OIT afin d'aboutir à une compréhension mutuelle et à la résolution des préoccupations exprimées, dans un esprit de collaboration et de respect mutuel.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je prends la parole au nom du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU) pour exprimer notre profonde préoccupation concernant la violation systématique et incessante des droits syndicaux au Bélarus, particulièrement la détention arbitraire et le traitement répressif des syndicats indépendants.

Depuis 2020, les autorités bélarussiennes poursuivent une stratégie délibérée de démantèlement des syndicats indépendants. À l'heure actuelle, au moins 27 syndicalistes sont encore en prison pour des motifs politiques, parmi lesquels M. Aliaksandr Yarashuk, président du BKDP. Les conditions de détention de ces syndicalistes s'aggravent. M. Yarashuk a été transféré dans une prison de haute sécurité, et il est désormais privé de visites et soumis à de sévères restrictions concernant ses communications. Fait alarmant, les dirigeants syndicaux détenus sont désormais qualifiés de «terroristes» en vertu du droit national, ce qui les prive de tout soutien matériel et menace leur survie en détention. Le cas de l'avocat et syndicaliste M. Ales Bialiatski illustre davantage cette répression.

Le groupe de travail sur la détention arbitraire de l'ONU a récemment déclaré sa détention arbitraire et illégale. Son transfert forcé hors de Russie et sa peine de quinze ans de prison reflètent cette tendance générale aux mauvais traitements. Désormais, cette campagne ne vise plus uniquement les dirigeants de premier plan, mais elle s'attaque aussi militants locaux. Ils sont soumis à des régimes pénitentiaires plus sévères, à un refus total des visites et à des

représailles en cas d'expression de solidarité. Il ne s'agit pas de cas isolés. Il s'agit d'une tentative systématique de supprimer le droit de constituer une association indépendante au Bélarus. Nous appelons l'OIT à approfondir son examen et à mobiliser tous les mécanismes disponibles pour protéger les travailleurs et les syndicalistes bélarussiens, ainsi que leurs institutions.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous remercions le représentant gouvernemental pour son intervention liminaire. Le gouvernement a pris des mesures concrètes pour simplifier les procédures d'enregistrement des syndicats, mettre en place des programmes de formation sur les normes internationales du travail et créer un environnement propice au libre exercice des droits légaux des partenaires sociaux. Le taux de chômage a baissé et le système de sécurité sociale a été amélioré. Ces efforts devraient être reconnus et pris en considération par cette commission.

Le gouvernement accorde une grande importance au respect de ses obligations, il a donné effet aux recommandations de la commission d'enquête et il entretient un dialogue et une coopération constructifs avec les partenaires sociaux et l'OIT. La plupart des recommandations de la commission d'enquête ont été mises en œuvre. Cela témoigne de ses efforts et de son attitude active. La position de la Chine sur le cas du Bélarus est invariable. En tant qu'institution spécialisée du système des Nations Unies, l'OIT est fidèle au principe selon lequel la justice sociale est le fondement d'une paix durable. À cette fin, elle devrait respecter les objectifs et les principes de la Charte des Nations Unies et fournir une plateforme de dialogue et de coopération fondée sur le respect de la souveraineté des États Membres, plutôt que sur la confrontation et la division. Nous devons faire preuve de vigilance envers certains pays et certaines forces qui politisent les questions relatives au travail s'en servent pour s'immiscer dans les affaires intérieures d'autres pays et poursuivre leurs propres objectifs géopolitiques, car cela entachera la crédibilité de l'OIT. L'article 33 de la Constitution est la mesure la plus sévère de l'OIT; il n'est appliqué que lorsque des États Membres refusent d'accepter des recommandations. Nous nous opposons fermement à l'extension arbitraire de son application et au détournement de cette mesure, et nous nous opposons aux sanctions contre les pays qui prennent au sérieux le respect de leurs engagements. Ces sanctions ont déjà et continueront d'avoir un impact économique et social sur le pays et de porter atteinte aux droits des travailleurs et des employeurs, ce qui est contraire au mandat de l'OIT.

L'égalité devant la loi est un principe de base de l'état de droit et nul ne devrait bénéficier de privilèges hors du cadre de la loi. Les actes illégaux doivent être punis conformément à la loi.

Nous prions instamment la commission et les mandants tripartites de l'OIT de respecter la souveraineté du Bélarus, d'examiner la situation sociale et du travail dans son ensemble, d'écouter l'introduction liminaire et les engagements pris, d'examiner les informations fournies de manière équitable et impartiale, et d'évaluer la situation avec réalisme, afin d'éviter toute utilisation abusive de cette résolution, qui a pour conséquence d'inscrire indéfiniment le cas du Bélarus à l'ordre du jour de nos discussions. Nous encourageons le Bureau à communiquer et à approfondir les échanges avec le gouvernement, afin de lui fournir une assistance technique plus importante, de l'aider à mieux appliquer les conventions, protéger les droits et intérêts des travailleurs et des employeurs et promouvoir le développement économique et social du pays.

Membre travailleur, Philippines – Aujourd'hui, je prends la parole au nom de ceux qui ne peuvent pas le faire, au nom des courageux membres du BKDP, dissous par les autorités bélarussiennes tous comme les syndicats indépendants qui lui étaient affiliés. Depuis 2022, le

régime fait l'inconcevable; il détruit le syndicalisme indépendant. Les bureaux sont fermés, les avoirs sont saisis et les syndicalistes sont jetés derrière les barreaux. Leur «crime»? Avoir osé défendre les intérêts de travailleurs. Certains purgent actuellement des peines de sept, neuf, voire quinze ans de prison, non pas pour violence, non pas pour corruption, mais pour travail syndical. Il ne s'agit pas seulement d'une violation de la convention n° 87. C'est l'anéantissement total de la liberté syndicale. La réalité actuelle du Bélarus: constituer ou enregistrer un syndicat indépendant? Impossible. Exercer une activité syndicale? Réprimé. Les travailleurs sont contraints d'adhérer à des syndicats «zombies» contrôlés par l'État qui ne défendent que les intérêts du régime. Des centaines de militants ont perdu leur emploi, beaucoup croupissent en prison et d'autres vivent en exil ou sous surveillance constante, sachant qu'on peut frapper à leur porte à tout instant.

Nous remercions l'OIT d'avoir invoqué l'article 33, une mesure rare et nécessaire, et la commission d'enquête pour ses conclusions. Pourtant, le régime continue de tout ignorer, prétendant qu'il n'y a pas de répression. Notre message aujourd'hui est clair et sans équivoque: admettons que la liberté syndicale au Bélarus est en ruine, exigeons la libération immédiate et inconditionnelle des syndicalistes emprisonnés, rejetons tous les «représentants des travailleurs» fantoches désignés par les autorités; maintenons une pression sans relâche jusqu'à ce que de véritables syndicats indépendants puissent renaître. Ne nous leurrions pas: il ne s'agit pas d'une «affaire interne». Si les droits syndicaux peuvent être bafoués en toute impunité dans un pays, alors c'est le monde du travail tout entier qui vacille. S'attaquer à l'un de nous revient à s'attaquer à nous tous.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'adresse à vous aujourd'hui en tant que représentante des **travailleurs** du **Myanmar**, mais également en tant que personne qui connaît la même douloureuse réalité que les travailleurs du Bélarus.

C'est année, mon pays, le Myanmar, à l'instar du Bélarus avant lui, a été soumis à la procédure de l'article 33 de la Constitution. Cette mesure historique et rare n'est pas seulement une procédure juridique pour nous. C'est la reconnaissance d'une vérité honteuse et intolérable: les droits fondamentaux au travail sont bafoués dans nos pays. Au Myanmar, les militants syndicaux continuent d'être arrêtés, torturés et même tués. Nos concitoyens sont victimes de travail forcé, de mobilisation violente et vivent dans la terreur au quotidien. Nous n'avons pas de liberté d'expression, pas de droits syndicaux, pas même le droit de vivre dans la dignité. Pourtant, les travailleurs résistent.

La situation au Bélarus est tout aussi sombre. Aujourd'hui, les syndicats indépendants sont interdits et leurs dirigeants sont derrière les barreaux. Des milliers d'entre eux doivent fuir le pays ou garder le silence. Les organisations syndicales sont catégorisées comme «extrémistes» non pas parce qu'elles recourent à la violence, mais parce qu'elles permettent aux travailleurs de faire entendre leur voix et qu'elles défendent leurs intérêts, et non ceux de l'élite au pouvoir. Dans ces deux pays, les dictateurs craignent la même chose: les travailleurs syndiqués qui connaissent leurs droits et qui n'ont pas peur de se battre pour les faire respecter. C'est la raison pour laquelle la terreur exercée par le gouvernement contre son propre peuple est devenue monnaie courante au Bélarus et au Myanmar. La procédure de l'article 33 n'est pas une solution au problème ni une fin en soi, c'est uniquement le début d'une véritable action. Ensemble, nous pouvons prouver qu'il ne s'agit pas uniquement d'une procédure formelle, mais d'un processus que ceux qui ne respectent pas les normes internationales devraient craindre.

Apportez votre soutien – moral et politique – au mouvement syndical libre du Bélarus, à l'intérieur du pays et en exil. Les travailleurs paient le prix fort chaque jour. Ne les laissez pas mener ce combat seuls.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – La discussion tenue lors de la séance spéciale sur le Bélarus est à l'ordre du jour depuis un moment à l'OIT. Le gouvernement du Zimbabwe a suivi les discussions et a pris note des informations fournies par le Bélarus. En particulier, nous saluons la clarté dont il a fait preuve concernant l'intention de ses amendements législatifs et la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Le Bélarus continue à faire preuve d'engagement à respecter ses obligations au titre des conventions ratifiées et à soumettre ses rapports de situation à l'OIT.

Nous prenons également note des informations transmises concernant la FPB, en tant que syndicat autonome et légitime, et de toutes les autres questions relatives aux syndicats dans ce pays qui ont été soulevées. Le Zimbabwe répète que le dialogue social est un ingrédient essentiel à la promotion du développement économique et social durable et du travail décent. Par conséquent, le gouvernement devrait permettre aux syndicats de se retrouver d'une manière appropriée et progressiste qui permette une coexistence pacifique et le développement de leur pays.

Le Zimbabwe est toutefois très préoccupé par le recours constant aux mesures coercitives unilatérales illégales, aggravé par l'impact négatif des tensions géopolitiques régionales. Ces mesures continuent de nuire à la capacité du Bélarus à s'acquitter de son mandat qui consiste à promouvoir et à protéger les droits de ses travailleurs et de ses employeurs. Les mesures coercitives unilatérales empêchent le plein exercice des droits au travail.

Dans le même ordre d'idée, nous considérons que les structures de contrôle de l'OIT doivent rester objectives et neutres, et avoir pour objectif de promouvoir un dialogue social constructif, sans poursuivre des programmes politiques susceptibles d'entraver la participation du Bélarus en tant qu'État Membre de l'OIT. On aurait tort de demander au Bélarus de remplir son mandat, qui consiste à promouvoir le travail décent et la justice sociale dans le monde du travail, dans un environnement qui n'est pas propice à la réalisation de ces objectifs.

Dès lors, nous prions la commission, dans ses conclusions, d'envisager la reprise de la coopération de l'OIT avec les partenaires tripartites bélarussiens dans un esprit pragmatique et dénué de toute considération politique, afin de permettre un dialogue social constructif.

Membre travailleur, Maroc – Nous sommes gravement préoccupés par la dégradation rapide des conditions de santé et de sécurité auxquelles sont confrontés les syndicalistes emprisonnés au Bélarus. Les conditions dans les centres de détention bélarussiens sont inhumaines. Les prisons sont gravement surpeuplées, mal ventilées et manquent d'un accès à une nutrition adéquate et à de l'eau potable. Les personnes atteintes de maladies chroniques sont souvent laissées sans soins essentiels, ce qui met leur vie en danger immédiat. Il existe des restrictions importantes sur le transfert de médicaments aux prisonniers par leurs proches.

Nous voulons attirer l'attention sur la situation humanitaire urgente et critique de deux syndicalistes en particulier:

- M. Vatslau Areshka, âgé de 70 ans, militant de longue date du REP et rédacteur de son journal, a été condamné à huit ans de prison en 2023. Depuis son emprisonnement, la santé de M. Areshka s'est détériorée de façon alarmante. Il est aujourd'hui presque

aveugle et a presque perdu la capacité de marcher – conséquence directe des conditions carcérales sévères et du refus d’une assistance médicale.

- M. Hennadz Fiadynich, âgé de 67 ans, vice-président du REP, a été condamné à neuf ans de prison en 2023. Il souffre de graves maladies cardiaques et de diabète, et ne possède qu’un seul rein. Malgré ces conditions médicales mettant sa vie en danger, il est lui aussi détenu sous des restrictions de sécurité renforcées et ne reçoit pas les soins médicaux dont il a urgemment besoin.

Les deux hommes sont détenus dans des conditions qui équivalent à une exécution à petit feu. Nous appelons urgemment la communauté internationale à agir. Nous exhortons l’OIT, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs à utiliser tous les mécanismes disponibles pour exiger que le gouvernement du Bélarus sauve ces syndicalistes. Nous exigeons en outre que le gouvernement du Bélarus se conforme à la demande de l’OIT de permettre un accès immédiat et sans entrave à des soins médicaux indépendants pour tous les syndicalistes détenus, et appelons à la libération inconditionnelle de toutes les personnes emprisonnées pour leurs activités syndicales pacifiques. Leur santé – et leur vie – ne peuvent pas attendre. Ils meurent pour la liberté syndicale, pour nous tous, aujourd’hui.

Interprétation du russe: Membre gouvernementale, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite la bienvenue à la délégation du Bélarus et exprime ses remerciements pour les informations détaillées qui ont été fournies sur la situation actuelle de l’application des conventions n^{os} 87 et 98.

Je souhaiterais saisir cette occasion pour partager notre expérience positive de coopération avec l’OIT. Cela s’applique en particulier à l’adoption d’une succession de feuilles de route entre le gouvernement du Turkménistan et l’OIT. Il s’agit notamment des missions d’examen, du renforcement de la collaboration tripartite et d’un travail coordonné sur la réforme de la législation du travail. En complément de cette coopération, le Turkménistan développe des partenariats avec l’Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) qui contribuent à élargir la participation des partenaires sociaux nationaux et à renforcer les capacités de dialogue social dans le pays.

Il convient de noter que le cas du Turkménistan a fait l’objet d’un examen par les mécanismes de contrôle de l’OIT, y compris au sein de la commission, à plusieurs reprises.

À cet égard, le dialogue constructif, le respect mutuel des positions respectives et le rejet de la pression ont précisément été les facteurs clés qui ont permis d’obtenir des résultats positifs. Cette approche a renforcé la confiance et ouvert la voie à une coopération concrète. Cette expérience montre à quel point une coopération entre un État et l’Organisation peut être productive. Elle témoigne du soutien que peut apporter l’OIT aux États dans la mise en œuvre des recommandations. Elle montre également comment les gouvernements peuvent prouver leur engagement envers une coopération transparente et responsable.

Nous reconnaissons les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir le plein emploi, la sécurité au travail, l’instauration de conditions de travail décentes et le respect des droits fondamentaux. Le Turkménistan réaffirme sa volonté de partager ses pratiques positives afin de contribuer à un dialogue efficace et axé sur les résultats.

En conclusion, nous souhaitons au gouvernement une discussion fructueuse.

Membre travailleur, Italie – J’ai l’honneur de m’exprimer au nom de la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL). Je souhaiterais informer cette commission que notre organisation a toujours été très engagée en faveur de la légitimité du BKDP et qu’elle est

consternée par la détention de 27 dirigeants syndicaux et de plus de 1 400 militants et représentants de la société civile démocratique au Bélarus. Nul n'est mieux placé que la communauté syndicale internationale actuelle pour dire qui est la véritable organisation syndicale représentative légitime et autonome. Enfin, je voudrais ajouter que nous sommes proches et solidaires de la «diaspora» de citoyens bélarussiens qui ont trouvé refuge dans notre pays pour éviter la prison et la répression de tous les droits démocratiques.

Nous sommes profondément convaincus que l'article 33 doit être appliqué, car nous assistons à la mise à genoux de toute une société au Bélarus. Il n'y a ni la moindre certitude juridique ni le moindre respect pour le dialogue social: l'avenir du pays est donc incertain. Les élections du gouvernement actuel, qui soutient également l'agression militaire de la Fédération de Russie contre l'Ukraine, ne sont pas reconnues officiellement.

La pression exercée sur le gouvernement doit être forte et autoritaire. Nous avons pris connaissance de l'analyse publiée sur la répression des entreprises au Bélarus. Nous souhaitons souligner qu'en Italie nous avons demandé au gouvernement et aux organisations d'employeurs de partager ces préoccupations, ces analyses et de travailler ensemble pour intervenir par tous les moyens de pression internationaux afin de changer la situation et de rétablir la démocratie.

Par ailleurs, nous surveillons les entreprises de notre pays opérant sur le territoire et nous avons également demandé aux organisations d'employeurs italiennes d'exercer une pression afin que ces entreprises quittent le pays et ne deviennent pas complices de ce système brutal de répression de tous les droits et de tous les principes démocratiques.

Au vu de ce qui se passe actuellement au Bélarus, nous sommes convaincus que, dans tous les pays, les acteurs sociaux, employeurs et travailleurs, ont un rôle important à jouer, ensemble, pour isoler le gouvernement et réaffirmer les droits et principes fondamentaux des travailleurs sur lesquels repose cette Organisation, l'OIT.

En tant que syndicats italiens, nous soutenons fermement l'appel lancé au Bélarus pour qu'il accueille une mission du BIT et démontre comment, compte tenu de la répression actuelle à l'encontre des travailleurs et des employeurs, il respecte les obligations qui lui incombent en vertu des conventions n^{os} 87 et 98. Le Bélarus est un exemple flagrant de l'importance du rôle de cette commission et de son rôle faisant autorité dans l'application de l'article 33 et la sanction du gouvernement.

Membre gouvernementale, France – La France s'associe à la déclaration de l'Union européenne et à celle d'un groupe d'affinitaires, lue par le Danemark.

La France est particulièrement préoccupée par la persistance des manquements dans la mise en œuvre des conventions fondamentales n^{os} 87 et 98 par le gouvernement du Bélarus. Cette absence de progrès est documentée par les observations de la commission d'experts, du Comité de la liberté syndicale, de cette commission, mais également des rapporteurs spéciaux des Nations Unies et de syndicalistes en exil. Tous ceux qui ont participé à l'événement parallèle coorganisé par les représentations permanentes de Pologne, d'Allemagne, des Pays-Bas et de France, le 4 juin dernier, l'ont également entendu de vive voix par des victimes et observateurs de premier plan de la situation.

Plus précisément, les observations du rapport de la commission d'experts, qui servent de base à nos discussions aujourd'hui, sont particulièrement désolantes: le gouvernement du Bélarus a reconnu de lui-même que, depuis son rapport de 2023, il n'y a eu aucun changement notable qui aurait des répercussions sur l'application de la convention n° 87.

Pourtant, comme l'a noté la commission d'experts, les violations de la liberté syndicale et des libertés publiques se sont aggravées. À l'heure où nous parlons, des dirigeants syndicaux et des syndicalistes sont détenus dans des conditions dramatiques. Si les autorités persistent à affirmer que leurs peines d'emprisonnement punissent des actes illégaux, aucune copie des décisions judiciaires les concernant n'a été produite, en dépit de demandes expresses et répétées. La publicité des décisions de justice est pourtant au cœur du droit à un procès équitable, dont l'absence contribue à entretenir un climat d'insécurité et de peur qui peut affecter l'exercice des droits syndicaux.

De même, aucun des six points soulevés par la commission d'enquête en 2004 n'enregistre le moindre progrès, alors qu'ils renvoient aux fondements même de la liberté syndicale.

C'est pourquoi nous exhortons les autorités du Bélarus à s'engager, avec l'aide de l'OIT, à adopter toute mesure garantissant le droit à un procès équitable, comme l'indépendance et l'impartialité des enquêtes sur les allégations contre les représentants syndicaux, mais également les droits de créer des organisations de travailleurs, de manifester, de faire grève, de consulter des organisations de travailleurs et d'employeurs réellement représentatives.

Il en va du respect des engagements pris par le Bélarus en adhérant à l'OIT, qui implique de reconnaître tant la légitimité de son mécanisme de contrôle que la nécessité de se conformer aux obligations découlant de la ratification de ses conventions.

Membre travailleur, Ukraine – À l'occasion de cette séance spéciale sur le Bélarus, je prends la parole au nom de la Fédération des syndicats de l'Ukraine (FPU).

En juillet 2022, la Cour suprême du Bélarus a ordonné la dissolution du BKDP et de ses organisations affiliées: le BNP (établi en 1991), le REP (34 ans d'existence), le Conseil des syndicats libres (SPB, établi en 1991) et le Syndicat libre des ouvriers métallurgistes (SPM, établi en 1995). Au même moment, le gouvernement a désigné le REP comme étant une «organisation extrémiste», mettant hors-la-loi, dans les faits, les activités syndicales, après qu'il eut arrêté des dirigeants et des militants syndicaux indépendants un peu plus tôt dans l'année et qu'il les eut qualifiés d'«extrémistes».

Entre mars et août 2023, la Cour suprême du Bélarus a rejeté trois demandes de réexamen déposés par des syndicats indépendants qui contestaient les décisions de liquidation. De ce fait, la dissolution forcée de ces syndicats les a mis dans l'incapacité de contester ces décisions devant les tribunaux.

La répression permanente crée un climat de peur, ce qui décourage les travailleurs de constituer de nouveaux syndicats indépendants. À la réunion de haut niveau de 2024 et dans son rapport du 9 mai 2024, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, Anaïs Marin, a souligné qu'en 2022 le gouvernement a demandé à des entreprises ne comptant pas de syndicats d'en établir. Dans un tel contexte, les organisations existantes et nouvellement créées, juridiquement appelées «syndicats», restent sous le contrôle de l'État et ne sont pas indépendantes. La FPB ne peut donc pas être considéré comme un organisme de travailleurs représentatif indépendant. Le nouveau Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Bélarus réitère les recommandations figurant dans les rapports de son prédécesseur, Anaïs Marin.

Compte tenu des circonstances, dans lesquelles les travailleurs se voient systématiquement refuser le droit de constituer librement des syndicats de leur choix et de s'y affilier, et en l'absence de protections juridiques efficaces pour la liberté syndicale, il est impératif que l'OIT prenne d'urgence des mesures. L'OIT doit rapidement mettre en œuvre son

plan d'action et élaborer d'autres mesures conformément à la résolution adoptée par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT concernant la situation au Bélarus.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Égypte – Nous sommes donc face à cette situation au Bélarus. Nous avons étudié tous les rapports qui ont été présentés par l'OIT. Nous avons lu les documents envoyés par le gouvernement concernant l'application des résolutions approuvées précédemment par l'OIT et par le Conseil d'administration.

Nous souhaitons insister sur le fait qu'il est absolument nécessaire que tous les pays respectent leurs obligations. Il faut redoubler d'efforts pour ce qui est de l'application des normes internationales. Par ailleurs, le BIT doit aider ces pays à les appliquer, de façon à améliorer ces conventions. C'est son devoir en tant qu'institution des Nations Unies s'occupant des sujets de l'emploi, et dans le cadre de sa mission tripartite.

La délégation de l'Égypte appelle à continuer le dialogue positif entre les deux parties afin de pouvoir appliquer les recommandations de la commission d'enquête et l'exécution de toutes les conventions, notamment la convention n° 87 et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Soudan – Nous avons entendu les propos du gouvernement et nous approuvons ce qui a été dit. Nous pensons que les sanctions ne servent à rien. Elles ne font que politiser le travail de l'Organisation. Nous croyons que le devoir de l'OIT est d'apporter une aide technique dans le cadre d'un dialogue et d'une coopération positive afin d'arriver aux meilleurs résultats possibles.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Cette année, cela fait un quart de siècle que les premières violations des droits syndicaux au Bélarus ont été signalées à l'OIT. Au début, il était question d'ingérence des autorités dans les affaires syndicales, de pression sur les délégués et les dirigeants syndicaux élus, et d'attaques ciblées visant les syndicats locaux et leurs représentants.

Au fil des ans, cette pression s'est accrue et a fini par aboutir à des arrestations massives. Des syndicats indépendants ont été démantelés, leurs locaux forcés et leurs dirigeants emprisonnés, dont M. Aliaksandr Yarashuk, membre du Conseil d'administration. Celui-ci ne peut plus prendre la parole devant la commission ni répondre au gouvernement: son absence est contraire à l'esprit de ce forum, en tant que plateforme de haut niveau pour le dialogue social. Son absence dit tout de la situation dans le pays.

L'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT a laissé espérer qu'on sortirait de l'impasse. Or cette mesure n'a pas réussi à pousser le gouvernement à revenir sur ses politiques répressives pour s'engager sur la voie de la liberté syndicale.

Depuis des années, les organes de contrôle de l'OIT obtiennent des informations sur les violations persistantes et systématiques des droits syndicaux au Bélarus. Nous avons entendu les déclarations du gouvernement, examiné les rapports d'experts, formulé des conclusions, et adopté des recommandations.

Depuis des années, le cas du Bélarus est devenu emblématique non seulement du refus patent de défendre les principes fondamentaux de l'OIT, mais aussi du retard prolongé du rétablissement de la justice. Ce retard met la crédibilité de l'OIT en jeu. Lorsque des violations sont si graves et largement attestées, des observations à l'infini ne suffisent pas.

Nous regrettons profondément de constater à nouveau que le gouvernement n'a pas changé de position et nous appelons l'OIT à prendre des mesures significatives et décisives, y compris à mettre au point des mécanismes d'application, conformément à l'article 33, pour garantir que le Bélarus respecte les conventions fondamentales de l'OIT.

Nous prions de nouveau instamment le gouvernement de libérer immédiatement M. Aliaksandr Yarashuk et l'ensemble des syndicalistes détenus, ainsi que de rétablir pleinement le droit à la liberté syndicale, comme il est tenu de le faire, en vertu des conventions n^{os} 87 et 98.

Observateur, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Je m'exprime au nom des 50 millions de membres que compte IndustriALL. Même si nous avons tenu plusieurs séances sur le Bélarus dans cette maison, comme celle que nous tenons aujourd'hui, la répression et la criminalisation du syndicalisme démocratique dans le pays restent à des niveaux alarmants, et l'ensemble des syndicats libres et démocratiques, les centrales nationales, le BKDP et ses affiliés, dont le PMB, le BNP et le REP, ont été dissous via un processus prétendument judiciaire, sur la base d'affirmations infondées.

Étant donné que la séparation des pouvoirs n'existe pas dans le pays, il n'y a ni procès équitable ni état de droit; il est évident que la dissolution des syndicats s'est faite dans le droit fil des décisions politiques. Ce n'est pas nous qui politisons la question, comme il a été affirmé; c'est le gouvernement lui-même qui la politise en mettant en avant des arguments politiques en regard des violations concrètes des droits fondamentaux des travailleurs.

Outre le démantèlement des organisations de travailleurs, le gouvernement continue de persécuter sans relâche les membres et les militants syndicaux; nombre de dirigeants de nos affiliés ont été emprisonnés pour des chefs d'accusation fondés sur des motifs politiques, ce qui atteste du mépris flagrant des droits et des libertés fondamentaux.

Aujourd'hui, ici même, à cette séance, nous avons entendu des accusations directes et éhontées contre nos camarades syndicalistes, que nous condamnons et réfutons avec la plus grande fermeté. Nos camarades emprisonnés aiment leur pays, bien davantage que ceux qui les accusent, même pendant cette séance. Le syndicalisme n'est pas un crime, mais emprisonner de véritables syndicalistes, les empêcher d'exercer leurs fonctions, ça, c'est un crime. Des cas de mauvaise santé, de pression psychologique et de différents types de mauvais traitements ont été signalés.

Nous souhaitons appeler l'attention sur l'emprisonnement injuste de Henadz Fiadynich et de Vatslau Areshka, dirigeants du REP, affilié d'IndustriALL, respectivement condamnés à neuf et huit ans de prison. Leur santé se dégrade. En outre, au moins cinq dirigeantes et militantes syndicales sont toujours emprisonnées au Bélarus dans des conditions atroces et inhumaines; elles ont été condamnées à entre deux et onze ans de prison pour avoir manifesté pacifiquement.

Parmi elles figurent M^{me} Volha Brytsikava, présidente du Syndicat indépendant des mineurs et des chimistes, affilié à IndustriALL, qui a été ciblée en raison de sa prise de position contre la guerre et de son inlassable engagement en faveur de la défense des droits des travailleurs.

Après plusieurs arrestations et des procès extrêmement politisés, elle a été condamnée à cinq ans de prison. On ne sait où elle se trouve. Son cas, ainsi que ceux de M^{mes} Hanna Ablab, Hanna Karneyenka et Alena Nazarava, mettent en évidence la répression implacable du régime contre les syndicats indépendants. Ces femmes subissent constamment des mauvais traitements, parmi lesquels le placement à l'isolement dans une cellule glaciale, l'isolement

prolongé vis-à-vis de leurs enfants et les actes de torture systématiques pour le moindre acte de défiance.

Le gouvernement doit immédiatement mettre un terme à ce traitement cruel, abolir le travail forcé dans les institutions pénitentiaires et faire tomber tous les obstacles à la liberté syndicale, permettant ainsi aux travailleurs de constituer des syndicats et de s'y affilier sans craindre d'être persécutés.

*Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)*** – Je suis le président par intérim du BKDP. Je m'exprime au nom des travailleurs qui sont actuellement sous le joug de la répression au Bélarus.

En 2022, les autorités biélorusses ont mis un terme à l'existence du BKDP et de l'ensemble de ses organisations. Depuis lors, les travailleurs au Bélarus sont privés de leur droit de constituer librement des organisations indépendantes ou de s'y affilier. Aujourd'hui, les travailleurs sont tenus de faire partie d'une organisation de l'État, qui s'est dénommée FPB, pour éviter la répression, garder leur emploi et être en mesure de nourrir leur famille. Le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, le groupe d'experts indépendants des Nations Unies sur cette question, ainsi que des organisations internationales des droits de l'homme et des organisations biélorusses confirment ces éléments.

Il y a deux ans, une résolution a été adoptée pour violation du droit à la liberté syndicale et non-respect des recommandations de la commission d'enquête. Or le gouvernement continue d'ignorer les recommandations de la commission d'enquête, les conclusions de la Commission de la Conférence et les décisions prises par le Conseil d'administration et la Conférence. Il porte préjudice à l'ensemble du système de contrôle, en accusant l'OIT d'être partielle et d'outrepasser son mandat. Le Bélarus politise de toute évidence cette question pour éviter d'aborder la question de la répression et de la violation de la liberté syndicale.

Cette position n'est absolument pas constructive. Elle est inacceptable. Malgré les accusations infondées qu'il porte contre nous, nous demandons à nouveau au gouvernement de ne pas s'obstiner dans cette impasse que sont l'opposition et la confrontation et de commencer à respecter, non en paroles mais en actes, la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022.

L'OIT est une organisation unique en son genre. Elle peut et doit devenir une plateforme pour un dialogue sérieux et équilibré sur la sortie du Bélarus de la crise sociopolitique et de l'isolement international. La libération de prison de l'ensemble des dirigeants et militants syndicaux, sans exception, par les autorités biélorusses, de manière volontaire, et la reconnaissance du mandat de l'envoyé(e) spécial(e) du Directeur général, pourraient constituer l'amorce d'un tel dialogue.

Président – Avant de redonner la parole au gouvernement du Bélarus, le Bureau souhaite répondre à la question posée par le groupe des travailleurs et j'invite la représentante du Secrétaire général, M^{me} Corinne Vargha, à fournir cette réponse.

Représentante du Secrétaire général – Dans leur discours liminaire, les membres travailleurs ont posé une question sur le suivi de la décision du Conseil d'administration de novembre 2024 en ce qui concerne l'envoyé(e) spécial(e), d'une part, et la constitution d'un groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies pour coordonner et renforcer l'action conjointe, d'autre part.

Pour ce qui concerne l'envoyé(e) spécial(e), j'ai le plaisir de vous informer que, à la prochaine session du Conseil d'administration, le 14 juin, juste après la Conférence, la proposition de nomination officielle de l'envoyé(e) spécial(e) sera soumise au Conseil d'administration pour approbation. Le Directeur général a pu trouver une personne qui a toute sa confiance en ce qu'elle saura nouer un dialogue constructif avec le gouvernement du Bélarus. Pour celles et ceux qui le souhaitent et qui y participeront, le document correspondant porte la cote GB.354/INS/11. Il devrait être disponible sur la page Internet correspondante en début de semaine prochaine.

Quant à la constitution d'un groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies pour coordonner et renforcer l'action conjointe, j'ai également le plaisir de dire que, même si, sans être institutionnelle, notre coordination était de bonne qualité, nous avons désormais établi officiellement un Groupe de travail conjoint OIT/Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH) chargé précisément d'assurer le suivi de la décision du Conseil d'administration.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Avant toute chose, je tiens à remercier chaleureusement tous ceux qui ont participé à cette discussion et qui ont soutenu le Bélarus. Chers amis, votre position audacieuse et honnête sur la question du Bélarus montre clairement qu'il existe des forces saines au sein de l'OIT, et elles sont nombreuses, et que, malgré les pressions et les menaces, elles sont prêtes à défendre les principes fondamentaux, dans le contexte des activités de cette Organisation, prêtes à lutter pour la justice et à veiller à ce qu'il n'y ait pas la pratique du deux poids deux mesures.

À ceux qui se sont exprimés contre le Bélarus, je voudrais d'abord faire observer que toutes ces déclarations se fondent sur une seule source, à savoir des informations provenant de représentants de l'ancien BKDP, qui n'existe plus aujourd'hui. Il ne fonctionne plus en raison de ses actions anticonstitutionnelles et extrémistes. Les personnes qui en faisaient partie sont maintenant à l'étranger et sont donc financées par des pays occidentaux qui mènent une politique hostile au Bélarus.

Les organes de contrôle de l'OIT reçoivent des informations de cette source et considèrent que ces informations reflètent de manière fiable ce qui se passe au Bélarus, ce qui est extrêmement naïf et, plus précisément encore, très dommageable et contre-productif.

Après tout, il est clair pour tout le monde que les représentants du BKDP sont prêts à fabriquer n'importe quel type de plainte, d'accusation, ou autre, puisqu'ils sont à la botte des représentants de l'UE et qu'ils cherchent à recevoir des fonds de l'Occident. Ces informations ne sont donc que des mensonges et elles déforment les faits. Ces faits fabriqués de toute pièce font que l'on se retrouve avec la commission d'experts qui allègue de manière absurde que règne un climat de violence et de peur au Bélarus.

Quiconque s'est rendu au Bélarus pourrait certainement vous dire que c'est un endroit où règnent la paix et la sécurité, et c'est quelque chose que l'on peut ressentir partout dans le pays. L'amitié, l'hospitalité sont au rendez-vous et c'est d'ailleurs ce qu'ont toujours remarqué les experts du BIT qui se sont rendus dans notre pays.

Aujourd'hui, nous avons entendu ce que nos opposants avaient à dire. Ils ont tenté de remettre en question le travail considérable accompli par le gouvernement, en collaboration avec ses partenaires sociaux, pour donner effet aux recommandations de la commission d'enquête, et je fais observer que des informations détaillées sur la mise en œuvre de ces recommandations ont déjà été soumises à plusieurs reprises aux organes de contrôle de l'OIT.

Le Bélarus a en effet accompli un travail sérieux grâce auquel la plupart des recommandations – il y en avait 12 – ont été mises en œuvre. Dix d'entre elles ont été pleinement mises en œuvre et les deux autres l'ont été dans la mesure où elles ne vont pas à l'encontre des intérêts nationaux du Bélarus. Tout cela s'est fait en étroite collaboration avec l'OIT, notamment à partir de plans d'action et de programmes de travail conjoints. Tous les programmes ont été salués par les organes de contrôle compétents de l'Organisation.

Permettez-moi donc d'être tout à fait clair; si l'on remonte à 2009, il a été noté que le Bélarus avait progressé dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, et une mission de contacts directs s'est rendue à Minsk en 2014. Celle-ci a d'ailleurs salué les activités des organes tripartites et du partenariat social dans notre pays.

À la suite de ces travaux, nous avons élaboré une proposition prévoyant un ensemble de mesures qui nous permettraient d'améliorer encore la collaboration avec nos partenaires sociaux, de mettre au point notre processus de négociation collective, ainsi que les mécanismes de règlement des conflits du travail. Toutes ces propositions ont été élaborées par le gouvernement en collaboration avec ses partenaires sociaux et l'OIT, et elles ont toutes été couronnées de succès.

Ensuite, en 2015, pour mettre en œuvre la deuxième recommandation, nous avons apporté des modifications à notre législation en supprimant l'exigence du seuil d'au moins 10 pour cent pour constituer un syndicat et, à l'époque, la commission d'experts en a pris note avec intérêt, dans son rapport.

Toutes ces mesures positives ont été prises par le gouvernement et ont eu pour effet, pour la première fois en 2017, de ne pas voir le Bélarus inscrit sur la liste des cas à examiner par la commission, et de faire examiner les questions relatives à la convention n° 87 simplement dans le cadre du cycle régulier de présentation des rapports.

Il est clair que ces changements d'approche de l'examen de la question du Bélarus au sein de l'OIT n'auraient pas été possibles sans les mesures importantes prises par le gouvernement et si les organes de contrôle n'avaient pas accueilli favorablement ces mesures.

Malheureusement, les événements politiques survenus en 2020 ont eu pour conséquences de geler pour ainsi dire la relation entre le Bélarus et l'OIT, et là n'était pas notre intention. Nous avons abordé à plusieurs reprises la situation et les événements qui se sont déroulés après les élections présidentielles de 2020. Je pense qu'il est inutile de revenir sur tous les détails de cette situation.

Je tiens à souligner une fois de plus que toutes les mesures prises par les autorités bélarussiennes visaient à maintenir l'ordre constitutionnel dans le pays, à garantir la sécurité et à protéger la vie de nos concitoyens. Il n'y a pas eu de violations des normes de l'OIT au cours de ce processus.

La République du Bélarus est membre à part entière de l'OIT. Nous payons régulièrement nos contributions. Une délégation tripartite est envoyée pour participer à ces travaux. Malgré tous les efforts déployés pour discriminer notre pays, nous nous retrouvons aujourd'hui dans une situation où aucune aide de cette Organisation ni aucune assistance d'experts ne nous est accordée.

En fait, nous constatons aujourd'hui que la résolution adoptée il y a deux ans est la décision la plus évidente et la plus discriminatoire à l'égard du Bélarus.

Les pays occidentaux à l'origine de cette initiative ne pouvaient pas dire que nous n'avions jamais coopéré. Ils ne voulaient simplement plus coopérer avec nous et cherchaient simplement à imposer des restrictions et à suspendre notre collaboration.

Nous devons reconnaître que la résolution est l'un des documents les plus infructueux et les plus erronés jamais adoptés dans toute l'histoire de cette Organisation. La politique d'isolement, le blocage de toute coopération possible, les sanctions coercitives unilatérales, tout cela conduit simplement à une impasse. Cela ne fera que saper l'autorité de l'OIT et les principes et droits fondamentaux sur lesquels repose cette Organisation. Nous pensons que cette résolution discriminatoire doit être immédiatement abrogée.

Bien qu'elle soit de facto gelée à l'heure actuelle, la coopération entre l'OIT et le Bélarus est encore possible. Le système de partenariat social au sein de notre pays fonctionne normalement et correctement. Notre Conseil national du travail et des questions sociales se réunit régulièrement et discute des questions les plus importantes relatives au développement socio-économique de notre pays.

En janvier de cette année, ce conseil national s'est réuni à l'occasion de la signature d'un nouvel accord général entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour 2025-2027.

En ce qui concerne certaines questions directes liées à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, nous avons mis en place un Conseil national tripartite. Dans ce cadre, et en collaboration avec les experts du BIT, nous avons élaboré des approches qui nous permettront d'améliorer la manière dont nous réglons collectivement les problèmes. Malheureusement, nous n'avons pas pu achever nos travaux sur les accords tarifaires et locaux, mais nous sommes prêts à poursuivre notre coopération dans ce domaine également.

Ces dernières années, nous ont permis de constater que les opposants au Bélarus au sein de l'OIT avaient réussi à faire prendre des décisions politisées injustes à l'égard du Bélarus et de son peuple. L'OIT est une organisation très particulière, axée sur une forme d'échanges unique et constructive. Elle doit être en faveur du dialogue et de la coopération. C'est ce qu'elle défend.

Pour sa part, le Bélarus souhaite trouver des points de convergence et aller de l'avant dans le cadre d'un dialogue constructif avec l'OIT, dans l'intérêt de la société bélarussienne et de son peuple. Pour ce faire, les organes de l'OIT doivent être prêts à jouer le jeu de manière équitable. Ils doivent reconnaître les réalités du monde dans lequel nous vivons aujourd'hui et écouter ce que nous disons, tout en tenant compte de nos propres intérêts nationaux. Nous ne permettrons à personne de s'ingérer dans nos affaires intérieures sous quelque prétexte que ce soit.

Nous n'accepterons aucune politique qui aille à l'encontre du développement stable du Bélarus, du bien-être et de la prospérité de notre peuple. Nous souhaitons parvenir à un accord au sein de notre société. Nous exigeons un respect inébranlable de notre État, de son indépendance et de sa souveraineté, et nous n'accepterons rien d'autre. La campagne anti-Bélarus menée au sein de l'OIT et les décisions prises aboutissent à une impasse. L'abrogation de ces décisions et l'abandon de la politique discriminatoire injuste menée à l'encontre du Bélarus pourraient être un point de départ pour rétablir la confiance et poursuivre nos activités communes, dans l'intérêt du développement progressif de toutes les sphères de l'industrie de notre pays. Nous appelons tous les mandants tripartites à reconnaître cela, et à procéder ainsi,

et nous appelons également les organes de contrôle à le faire. Nous sommes ouverts à un dialogue libre fondé sur l'égalité.

Membres employeurs – Nous souhaiterions remercier l'ensemble des intervenants pour leur prise de parole et les informations fournies, dont nous avons pris note. Nous réaffirmons que les conventions n^{os} 87 et 98 sont des conventions fondamentales, ce qui signifie que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs doivent leur accorder une considération particulière.

Les membres employeurs soulignent de nouveau qu'ils condamnent fermement le non-respect des conventions n^{os} 87 et 98 lorsqu'elles ont été ratifiées. Ces conventions contiennent des garanties extrêmement importantes pour les travailleurs et les employeurs en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation. Nous prions instamment le gouvernement d'entamer ou, s'il estime qu'il l'a déjà entamé, de poursuivre un dialogue constructif avec l'OIT sans délai, en vue d'améliorer la situation en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation. Les membres employeurs sont prêts à appuyer ce processus.

Pour conclure, compte tenu que les avis de toute évidence divergent quant aux progrès accomplis eu égard aux préoccupations exprimées par les différents organes de contrôle de l'OIT, nous ne pouvons que recommander de nouveau au gouvernement:

- de prendre immédiatement des mesures pour libérer les dirigeants syndicaux et les syndicalistes arrêtés pour avoir participé à des réunions pacifiques ou pour avoir exercé leurs libertés civiles, dans le cadre de leurs activités syndicales légitimes, et d'abandonner toutes les charges correspondantes;
- d'accepter une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants peuvent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés et une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention;
- de prendre des mesures pour modifier dans les plus brefs délais plusieurs dispositions juridiques afin de les mettre en conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98;
- de recevoir sans plus tarder une mission tripartite de l'OIT ayant pour but d'évaluer la situation et de nouer le dialogue avec l'OIT en vue de mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT.

Membres travailleurs – Nous remercions l'ensemble des intervenants à cette discussion importante et très animée. Parallèlement, nous souhaitons exprimer notre profonde préoccupation quant au fait que nous avons vu un membre de la FPB enregistrer notre collègue et représentant de la CSI, M. Maksim Pazniakou, lors de son intervention. C'est contraire aux règles et nous supposons que le Bureau prendra des mesures à ce sujet. Nous savons qui a effectué l'enregistrement et nous sommes disposés à coopérer avec le Bureau pour donner suite à cette affaire.

La situation des travailleurs du Bélarus, qu'ils se trouvent dans le pays ou qu'ils aient été forcés à l'exil, reste très préoccupante s'agissant de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective tels qu'ils sont garantis par les conventions n^{os} 87 et 98.

Malgré la résolution, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session, appelant au respect de ces conventions et des recommandations de la commission d'enquête, aucun progrès n'a été réalisé. Les interventions d'aujourd'hui confirment que la destruction de l'indépendance syndicale au Bélarus suit son cours.

Le gouvernement campe sur ses positions depuis 2004, affirmant respecter pleinement ses obligations malgré des preuves accablantes et concordantes, notamment celles fournies par les organes de contrôle de l'OIT, qui démontrent le contraire.

Nos collègues nous ont rapporté que la centrale syndicale indépendante exerçant ses activités en exil, le BKDP, a été déclarée organisation extrémiste et terroriste. Ses dirigeants continuent d'être pris pour cible par les autorités.

Une réglementation dont nous avons eu connaissance l'année dernière témoigne d'une évolution particulièrement alarmante de la situation. Elle permet le retrait forcé des enfants de leur famille si un parent est condamné pour une infraction liée à des activités qualifiées d'extrémistes. Comme mon collègue et président par intérim du BKDP, M. Maksim Pazniakou, l'a expliqué dans son intervention, il fait désormais face à des accusations, notamment de facilitation d'activités extrémistes. Sa famille est donc gravement menacée. Nous estimons que M. Maksim Pazniakou est victime de harcèlement uniquement en raison de ses activités syndicales.

Nous devons souligner que l'ensemble des preuves fournies par les mécanismes de contrôle de l'OIT et le système des droits de l'homme des Nations Unies montrent clairement que la FPB est contrôlée par l'État. Ce point de vue a été corroboré par la Commission de vérification des pouvoirs en 2023 et en 2024. Plus tôt cette année, le Parlement européen a adopté une résolution affirmant sans équivoque que la FPB est depuis longtemps intégrée dans la structure gouvernementale du régime Loukachenko.

Nous souhaiterions rappeler le paragraphe 599 du rapport de la commission d'enquête selon lequel «[l]a commission a reçu un grand nombre de témoignages, à Minsk et au cours des audiences formelles qui se sont tenues à Genève, sur la manière dont le gouvernement, les cadres et la direction interviennent depuis plusieurs années dans le libre fonctionnement des organisations syndicales». Dès lors, comme vous pouvez le constater, nous sommes restés à la case départ, il est évident qu'aucun progrès n'a été réalisé.

Il y a quelques jours, un groupe d'experts indépendants de l'ONU a exprimé sa profonde préoccupation concernant les violations persistantes du droit à la liberté syndicale au Bélarus. Ils ont invité le gouvernement à coopérer pleinement avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, les mécanismes de suivi des droits de l'homme des Nations Unies, ainsi que l'OIT et ses organes de contrôle afin de faire respecter les droits des syndicalistes indépendants. Leur message est sans équivoque: «[l]e Bélarus doit mettre fin à la répression des syndicats indépendants, qui sont également considérés comme des défenseurs des droits de l'homme. Le pays doit immédiatement libérer tous les dirigeants syndicaux et les syndicalistes emprisonnés pour avoir exercé leurs droits à la liberté syndicale, de réunion et d'expression, et abroger les lois et politiques qui entravent le fonctionnement des syndicats indépendants.» Nous nous faisons l'écho de ce message: libérez tous les dirigeants syndicaux et les syndicalistes qui sont emprisonnés en raison de leurs activités syndicales.

Au cours de la discussion d'aujourd'hui, nous avons également entendu que le gouvernement continue de faire pression sur les entreprises privées pour qu'elles constituent des syndicats affiliés à la FPB. Cette ingérence flagrante viole les conventions n^{os} 87 et 98. Il est important de souligner que la détérioration du respect de ces obligations nuit non seulement aux travailleurs, mais qu'elle crée aussi un climat de peur et d'instabilité pour les employeurs, déchirant le tissu social et économique du pays.

Nous prions donc instamment le gouvernement:

- d'accepter la mission tripartite visant à évaluer la situation actuelle et à rendre visite aux syndicalistes victimes de répression, y compris ceux qui sont toujours emprisonnés;
- d'accepter immédiatement une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants peuvent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé;
- de mettre en œuvre sans délai, en droit et dans la pratique, les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle de l'OIT;
- de cesser immédiatement toute ingérence dans la constitution et le fonctionnement des syndicats, en particulier la pratique qui consiste à forcer la création de syndicats affiliés à la FPB dans les entreprises privées;
- de s'abstenir de menacer les employeurs de mise en liquidation s'ils ne mettent pas en place des syndicats progouvernementaux et s'ils affirment publiquement que la décision de constituer ou non un syndicat appartient uniquement aux travailleurs et aux employeurs pour lesquels ils travaillent;
- de modifier la législation qui empêche l'exercice de la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et d'autres libertés civiles pour la rendre pleinement conforme aux conventions n^{os} 87 et 98.

Nous souhaitons également voir la pleine mise en œuvre de la disposition relative au non-refoulement contenue dans la résolution, ainsi que de toutes les autres mesures adoptées par le Conseil d'administration, et prions instamment les États Membres de l'OIT d'assumer leurs responsabilités à cet égard.

En dernier lieu, nous venons d'entendre de la FPB qu'elle est indépendante dans son travail. Ce qui est attendu au titre de la convention, c'est qu'elle soit indépendante dans sa prise de décisions et dans le contrôle de ses propres structures. Ce n'est clairement pas le cas.

Enfin, nous invitons le gouvernement à coopérer de manière constructive avec l'OIT afin qu'à la prochaine session de la commission nous puissions enfin constater des progrès dans le rétablissement complet des droits fondamentaux des travailleurs du Bélarus.

Président – Distingués Mesdames et Messieurs les délégués, je me permets de vous rappeler qu'il est strictement interdit de filmer ou de tweeter pendant les discussions. J'informe le groupe des travailleurs que le Bureau fera le suivi concernant votre demande à cet égard.

Membre gouvernementale, État plurinational de Bolivie – La membre gouvernementale de l'État plurinational de Bolivie, n'ayant pas pu s'inscrire sur la liste des orateurs dans les délais impartis, a informé le secrétariat de la commission que son pays souscrivait à la déclaration faite par la membre gouvernementale de la République bolivarienne du Venezuela.

Conclusions de la commission

La commission a tenu une deuxième séance spéciale sur le Bélarus à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail afin d'examiner l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 111^e session concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de

l'article 33 de la Constitution de l'OIT, laquelle a prié instamment le Bélarus de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle.

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a de nouveau pris note avec une profonde préoccupation de la persistance du non-respect par le gouvernement des orientations, conclusions et recommandations de la commission d'enquête, des organes de contrôle et du Conseil d'administration, ainsi que de son refus de les accepter et de les mettre en œuvre.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation et son vif regret face à l'imposition de sanctions pénales à l'encontre de syndicalistes pour avoir exercé leurs activités syndicales légitimes, et face au harcèlement judiciaire subi par des membres syndicaux, sous la forme d'arrestations, de poursuites et d'emprisonnement. Elle a vivement déploré la répression contre les syndicats indépendants et l'emprisonnement de syndicalistes.

Elle a rappelé que ce cas avait déjà été examiné à plusieurs reprises par la commission avant la mise en place d'une commission d'enquête, et a vivement déploré l'absence de progrès du gouvernement dans l'application des conventions.

La commission a pris note du plan d'action visant à mettre en œuvre les mesures au titre de l'article 33. Elle a également pris note des mesures prises par les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2023 sur le Bélarus, appelant ces derniers à revoir leurs relations avec le gouvernement et à prendre des mesures appropriées pour faire en sorte que celui-ci ne puisse pas mettre à profit ces relations pour perpétuer ou étendre les violations des droits des travailleurs en matière de liberté syndicale et de négociation collective dont fait état la commission d'enquête. La commission a appelé les mandants de l'OIT et d'autres organisations internationales à suivre la même voie.

Compte tenu des informations communiquées au Conseil d'administration et à la commission, la commission a vivement déploré le climat de violence d'État, d'intimidation et de peur au Bélarus, qui ne favorise pas le libre exercice des libertés publiques, la détérioration constante de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, ainsi que l'érosion de l'état de droit, comme en témoigne l'absence totale d'indépendance du pouvoir judiciaire.

Concernant la détérioration constante de la liberté syndicale, la commission a vivement déploré l'ingérence permanente du gouvernement dans les activités syndicales. La commission a exprimé de sérieux doutes sur l'indépendance du FPB et a exprimé le ferme espoir que, sans plus attendre, le gouvernement travaille avec l'OIT pour répondre à ces inquiétudes et garantisse que tous les syndicats, y compris les syndicats indépendants comme le BKDP, peuvent fonctionner sans la moindre ingérence du gouvernement.

La commission a pris note du plan d'action adopté par le Conseil d'administration en mars 2024 aux fins de la mise en œuvre de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2023 ainsi que de la table ronde de haut niveau tenue le 28 mai 2024, laquelle a mis en évidence la persistance d'un climat général de non-respect des libertés publiques fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale.

La commission a également pris note du dernier rapport sur la situation au Bélarus présenté à la 353^e session du Conseil d'administration, qui note avec un profond regret que le gouvernement n'a une fois encore communiqué aucun nouvel élément d'information sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission. La commission a également noté que les informations écrites qui lui ont été soumises ne contiennent aucune nouvelle information à cet égard.

Après discussion et constatant que le gouvernement n'avait fourni aucune nouvelle information, la commission s'est une nouvelle fois vue obligée de réitérer son appel au gouvernement pour qu'il prenne de toute urgence toutes les mesures possibles pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et tous les commentaires ultérieurs formulés par les organes de contrôle de l'OIT concernant le respect des conventions.

La commission a prié avec la plus grande fermeté le gouvernement de libérer immédiatement les syndicalistes emprisonnés, d'abandonner toutes les charges retenues contre eux et d'annuler toutes les condamnations prononcées à leur encontre en rapport avec leurs activités syndicales légitimes.

La commission a également réitéré sa demande au gouvernement d'accepter de toute urgence:

- une mission humanitaire internationale visant à garantir que des médecins indépendants peuvent rendre visite à tous les syndicalistes emprisonnés afin d'évaluer leur état de santé et de leur fournir une assistance médicale, si nécessaire;
- une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention.

Compte tenu de la nécessité d'un suivi permanent et continu de la situation au Bélarus, la commission a fait bon accueil de la nomination de l'envoyé spécial au Bélarus dont le mandat est d'interagir avec le gouvernement et les agences des Nations Unies concernées, afin de garantir la mise en œuvre pleine et entière des recommandations de la commission d'enquête. La commission a prié instamment le gouvernement de collaborer de manière constructive avec ce dernier.

Conformément à la résolution de la Conférence, la commission a fait bon accueil de la constitution d'un groupe de travail de l'OIT et d'autres institutions des Nations Unies en vue d'assurer une action coordonnée et conjointe visant à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle, et a instamment prié le gouvernement de s'engager de manière constructive avec ce dernier. À cet égard, la commission a accueilli favorablement le suivi continu de la situation par le Conseil d'administration.

La commission a instamment prié les gouvernements de respecter le principe de non-refoulement pour garantir que les syndicalistes contraints à l'exil dans leur pays ne seront pas renvoyés au Bélarus, où ils risquaient de faire l'objet de persécutions, d'arrestations arbitraires et de torture, et d'aider les citoyens bélarussiens résidant sur leur territoire qui n'étaient peut-être pas en possession de documents de voyage valables faute d'accès à des services consulaires, et de faciliter l'obtention de visas touristiques pour les citoyens bélarussiens persécutés en raison de leurs activités syndicales, et leurs familles le cas échéant.

Enfin, la commission a décidé de faire figurer les discussions et les conclusions de la séance spéciale dans une partie séparée de son rapport.

Président – Puis-je considérer que le projet est adopté?

Je constate que l'honorable représentante du gouvernement du Bélarus demande la parole. Madame l'Ambassadrice, vous avez la parole.

Représentante gouvernementale – Les travaux de la commission sont régis par la Partie 4 du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Les dispositions de cette Partie 4 s'appliquent à toutes les commissions constituées par la Conférence. L'article 42 du Règlement dispose en particulier que la commission met tout en œuvre pour prendre ses décisions par consensus, lequel se caractérise par l'absence d'objection présentée par un membre comme faisant obstacle à l'adoption de la décision en question. De ce fait, il n'y a pas consensus quand un membre de la commission présente une objection. En cas d'objection de plus d'un membre de la commission, le bureau ne peut déclarer le consensus.

La discussion sur le cas du Bélarus, à l'occasion de la séance spéciale de la commission du 7 juin, a clairement fait apparaître l'absence de consensus tant pour ce qui est de la politique du gouvernement en matière sociale et de travail dans le pays, que sur les mesures recommandées par l'OIT au gouvernement et à d'autres partenaires.

Près d'une quarantaine d'intervenants au moins ont livré une évaluation positive du dialogue tripartite national. Au cours du dialogue, plus du tiers des intervenants ont relevé que le Bélarus avait su nouer un partenariat tripartite et garantir les droits et les intérêts des travailleurs. Plusieurs délégués ont demandé à la commission et à l'OIT d'éviter la politisation lors des échanges avec les partenaires sociaux du Bélarus et de nouer un échange bilatéral de manière non politisée, dans le cadre du mandat de l'OIT.

Les conclusions soumises pour adoption par la commission ne reflètent pas ces aspects de manière adéquate et induisent la Conférence en erreur. Elles ne mentionnent même pas le dialogue tripartite existant au Bélarus et n'appellent pas l'OIT à nouer le dialogue avec le Bélarus, en se concentrant uniquement sur la pression sur le gouvernement. En outre, les conclusions affichent une évaluation retorse et biaisée de la FPB qui représente 4 millions, soit 90 pour cent, des travailleurs bélarussiens. La position de la délégation tripartite bélarussienne, ainsi que le véritable rôle de la FPB dans la promotion et la protection durables des droits de l'homme, sont complètement ignorés.

Dans le même temps, la demande de libération immédiate de certains militants en prison et d'abandon de toutes les charges retenues contre eux constitue tout simplement une ingérence dans les affaires nationales. À plusieurs reprises, et de manière détaillée, le gouvernement a expliqué aux États Membres de l'OIT que ces personnes avaient été condamnées pour des infractions à la loi et que cela n'était en aucun cas lié à leurs activités syndicales légitimes. Nous estimons que cela constitue une manipulation éhontée visant à faire adopter des décisions discriminatoires à l'endroit des travailleurs, des employeurs et de l'État bélarussiens à l'OIT.

Monsieur le président, face à l'absence évidente de consensus, la délégation du Bélarus vous demande de suivre strictement le Règlement et vous prie de mettre aux voix les conclusions de la commission sur la séance spéciale consacrée au Bélarus. Nous demandons également aux États Membres de voter contre ces conclusions qui ne sont pas consensuelles et qui ne reflètent pas la position de nombreuses délégations, dont la délégation tripartite du Bélarus, et qui portent atteinte aux intérêts des travailleurs et des employeurs bélarussiens.

Président – Je vous remercie Madame l'Ambassadrice. Nous avons pris note de vos observations qui seront bien sûr reflétées dans le procès-verbal de la commission. Je voudrais évoquer l'article 42 du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Selon cet article, il m'incombe, en tant que président de la séance et président de la commission, de mettre tout en œuvre pour que les décisions de la commission soient prises par consensus. Le consensus n'est pas synonyme d'unanimité. Comme l'indique le Règlement de la Conférence, il se caractérise par l'absence d'objection présentée par un délégué comme faisant obstacle à l'adoption de la décision en question. Cela étant dit, je tiens à rappeler que, depuis que la commission adopte des conclusions sur des cas individuels, elle a toujours, à une exception près, adopté ces conclusions par consensus, les divergences de vues étant systématiquement et pleinement reflétées dans son rapport. Sachant aussi que la position du gouvernement sera totalement reflétée dans le rapport, et à la lumière du point de vue dominant qui s'est exprimé pendant les discussions, puis-je en déduire que la commission est prête à adopter les conclusions qui s'affichent à l'écran?

Je constate que Madame l'Ambassadrice a demandé la parole.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Je vous remercie pour les efforts que vous déployez en vue de parvenir au consensus. Toutefois, au fil de la discussion, non seulement la délégation du Bélarus, mais aussi toute une série de délégations ont dit qu'elles n'acceptaient pas les mesures recommandées, qu'elles en rejetaient la nature politisée et qu'elles appelaient à une non-politisation de la coopération avec la République du Bélarus. Les conclusions contredisent totalement cela. Ces interventions n'y sont nullement prises en compte et les conclusions entrent pleinement en contradiction avec ce qui a été dit. Le Bélarus demande donc que ces conclusions soient mises aux voix. Toutes les interprétations de l'absence de consensus, d'avis corrects ou incorrects, ne vont pas dans le sens du libellé clair du Règlement et de la pratique non seulement à l'OIT, mais aussi au sein des organisations internationales en général. Je réitère donc ma demande de mise aux voix des conclusions.

Président – Je vois que la délégation de la Fédération de Russie a demandé la parole.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La délégation de la Fédération de Russie souscrit pleinement à l'analyse faite à l'instant par la République du Bélarus. Nous souscrivons à la demande de mise aux voix des conclusions adressée par la République du Bélarus et nous demandons à toutes les délégations de bonne foi de voter contre ces conclusions.

Président – Je constate également que la délégation de la Chine a demandé la parole.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernemental, Chine** – Nous constatons que le projet de conclusions est en grande partie politisé. Cela est contraire à une communication positive et constructive. Il est évident qu'il n'y a pas consensus sur ce cas. Le projet de conclusions ne reflète pas de manière équilibrée le point de vue de chaque partie. La Chine appuie la demande de mise aux voix exprimée par le Bélarus.

Président – Je vois que la délégation de la Pologne a demandé la parole.

Membre gouvernementale, Pologne – Je m'exprime au nom de l'UE et de ses États membres. Nous attachons une grande importance à l'adoption des conclusions de la commission par consensus, dans le droit fil de la pratique établie de longue date au sein de la commission. Nous souhaiterions insister sur le fait que, aux termes du paragraphe 42 du Règlement de la Conférence, la commission met tout en œuvre pour prendre ses décisions par consensus. En outre, au paragraphe 32 du document D.1 consacré aux travaux de la

commission, il est clairement dit que les conclusions devraient être l'expression de recommandations consensuelles.

Les divergences de vues peuvent être consignées dans le compte rendu. Celles et ceux qui ne sont pas d'accord avec les recommandations peuvent s'exprimer et leur intervention sera consignée, garantissant une totale transparence, sans saper la prise de décisions collectives.

Nous prions donc instamment toutes les délégations de défendre ce principe et de permettre que les conclusions soient adoptées par consensus, sans s'engager sur une voie qui mettrait en péril l'indépendance et le rôle critique de la commission tripartite au sein du mécanisme de contrôle de l'OIT.

Président – Je vois que la délégation du Canada a demandé la parole.

Membre gouvernementale, Canada – Je m'exprime au nom de l'**Australie, du Japon, du Royaume-Uni** et du **Canada**. Nous ne pouvons que reprendre la parole aujourd'hui pour déplorer qu'une mise aux voix soit demandée. Malheureusement, c'est la deuxième fois que l'adoption des conclusions pour le Bélarus fait l'objet d'une telle demande, ce qui brise la tradition d'adoption des conclusions par consensus au sein de la commission. Nous estimons les travaux de la commission au plus haut point. Il s'agit d'une composante indispensable de l'un des systèmes de contrôle le plus ancien et le plus respecté dans le monde.

La commission est un mécanisme unique au sein du système multilatéral qui offre une plateforme permettant aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs d'exprimer leur point de vue et des orientations sur la façon dont les États Membres pourraient améliorer les efforts qu'ils déploient pour s'acquitter des obligations qu'ils tiennent des conventions internationales du travail qu'ils ont ratifiées. Nous condamnons avec la plus grande fermeté le bouleversement des méthodes de travail bien établies de la commission aux dépens de l'amélioration de l'application des normes internationales du travail et de la protection des droits des travailleurs.

Nous appelons celles et ceux en faveur de la mise aux voix à revoir leur position et les prions instamment de protéger nos méthodes de travail, ainsi que de respecter nos méthodes de travail et le travail accompli avec nos partenaires sociaux. Nous souhaitons insister sur le fait que le vote d'aujourd'hui constitue une nouvelle aberration et non un précédent. Nous appelons l'ensemble des mandants de l'OIT à respecter le dialogue social fort au sein de la commission.

Président – Je vois également que la délégation de la Norvège a demandé la parole.

Membre gouvernementale, Norvège – La Norvège souscrit à la déclaration de l'UE.

Président – Je redonne la parole à présent à la délégation du Bélarus.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Nous avons entendu les arguments contre la mise aux voix, mais nous insistons pour que l'on procède à un vote sur ce point. Nous estimons qu'il est évident que ces conclusions sont de nature politique. Les États membres de l'UE, le Canada et la Norvège étaient assurément derrière le déclenchement de l'article 33. Ils disent appeler à la poursuite de pratiques constructives au sein de la commission. Or ce sont ces pays qui sont à l'origine de plus de 17 trains de sanctions économiques contre le Bélarus qui nuisent aux intérêts de nos travailleurs dans notre secteur minier, dans la foresterie et dans le bois. Ces sanctions bloquent l'approvisionnement du Bélarus en médicaments, et la liste est longue.

Il n'est pas vraiment correct, et il est même presque indécent, d'appeler au respect du processus lorsque les mesures auxquelles vous prenez part à l'OIT visent la population et l'économie du Bélarus. Nous demandons donc un vote.

Président – Je vous remercie, Madame l'Ambassadrice. Y a-t-il d'autres demandes de prise de parole? Je constate que non. J'invite les deux vice-présidents à me rejoindre au podium.

J'informe les membres délégués de la commission qu'aucun consensus n'a été obtenu sur l'adoption des conclusions concernant la séance spéciale sur le Bélarus. En conséquence, je décide en accord avec les deux vice-présidents de procéder à un vote à main levée. En vue de la préparation de cette opération je propose une pause technique de cinq minutes.

Je vais à présent donner la parole au secrétariat en vue de l'organisation du vote à main levée.

(Vote à main levée.)

Mesdames et Messieurs, je vais annoncer les résultats du vote sur l'adoption des conclusions concernant le Bélarus.

Les suffrages exprimés se répartissent comme suit:

Pour: 2 584

Contre: 72

Abstentions: 112

Le quorum requis étant atteint, les conclusions concernant le Bélarus sont adoptées.

(Les conclusions sont adoptées.)

Je donne la parole à présent à la représentante gouvernementale du Bélarus.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Nous remercions le président d'avoir respecté la procédure et de s'être employé à suivre l'approche reflétée dans les dispositions pertinentes. Nous remercions les délégations qui ont souscrit à notre position et voté contre, ainsi que celles qui se sont abstenues, car nous saisissons la valeur de l'abstention et comprenons la pression exercée sur plusieurs délégations gouvernementales. Cette décision contre le Bélarus est une impasse qui reflète une pratique inéquitable consistant à faire pression sur le pays. Nous appelons à un esprit constructif, qui pourra devenir le socle et les fondements de la confiance et du développement. Nous appelons l'OIT, le Bureau et les mandants tripartites à mener un dialogue positif sur la base de l'égalité.

V. Information et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)

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

Afghanistan (ratification: 1969)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Président – Passons maintenant à l'examen du cas individuel de l'Afghanistan sur l'application de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

J'informe la commission que, depuis mercredi 4 juin, date à laquelle la commission devait examiner ce cas, l'Afghanistan n'a toujours pas accrédité de délégation à cette 113^e session de la Conférence. Il n'a pas répondu aux rappels envoyés par le secrétariat de la commission, ni à ceux publiés dans le Programme quotidien de la Conférence et sur le site Web de la commission.

Comme indiqué dans la partie VII, paragraphe 35, du document D.1 sur nos méthodes de travail, le dernier jour de la discussion des cas individuels, la commission examine les cas pour lesquels les gouvernements n'ont pas répondu à l'invitation. Pour ce qui est des cas concernant les gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne les examine pas quant au fond, mais souligne dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent.

Je vais donner la parole aux deux porte-parole pour leurs déclarations sur ce cas, sans ouvrir les débats.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs regrettent qu'aucune délégation de l'Afghanistan ne se soit présentée. Notre commission ne peut donc procéder à l'examen du cas sur le fond. Nous rappelons que la participation des gouvernements à la Conférence, et à notre commission lorsqu'ils sont inscrits sur la liste finale, est essentielle au fonctionnement du système de contrôle de l'OIT.

Nous profiterons donc de cette occasion pour faire part de notre profonde préoccupation concernant l'application de la convention par les autorités de facto de l'Afghanistan et, avec l'aval de nos homologues employeurs, nous proposons que le Bureau aborde ces préoccupations mutuelles, qui sont également reflétées dans les observations de la commission d'experts, dans le cadre du suivi avec les autorités.

Si ce cas avait été examiné, M. Maroof Qaderi, président du Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan, nous aurait parlé de la grave discrimination dont sont victimes les femmes et les jeunes filles en Afghanistan.

Il nous aurait dit que les talibans ont émis 50 décrets qui imposent des restrictions aux femmes, leur interdisant l'accès aux espaces publics, aux parcs et aux soins de santé, ainsi que l'accès à l'éducation et à l'emploi. Il nous aurait dit que les femmes qui travaillent sont presque invisibles sur le lieu de travail et dans l'espace public, que celles qui travaillent encore sont contraintes de percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes et que cette discrimination systématique viole totalement les droits des femmes et est entièrement contraire aux dispositions de la convention.

M. Qaderi nous aurait également dit que des milliers de travailleurs et de salariés ont été illégalement licenciés de différents ministères et institutions gouvernementales en raison de leur appartenance ethnique, de leur langue, de leur religion ou de leur nationalité, et que des dizaines de milliers de personnes ont été licenciées sans aucune considération humaine, dans un acte flagrant de discrimination et en violation de la dignité humaine.

Il nous aurait dit que les travailleurs en Afghanistan, les femmes et les groupes minoritaires ethniques ou religieux, en particulier, souffrent d'un manque de moyens de subsistance et de violations des droits économiques, avec pour conséquences une hausse alarmante du travail des enfants et du nombre de suicides, de ventes d'organes, de mariages forcés, de la famine et de la malnutrition généralisée.

Il nous aurait dit que le droit à la liberté syndicale et les libertés publiques sont inexistantes sous le régime des Talibans et que les syndicats en Afghanistan ne peuvent pas jouer leur rôle ni poursuivre leurs activités.

M. Qaderi nous aurait dit que les Talibans ont nommé un dirigeant par intérim du Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan, en violation des statuts de ce syndicat et des principes fondamentaux de la liberté syndicale. Il aurait demandé à notre commission de rétablir les activités légitimes de son syndicat, le Syndicat national des travailleurs et des employés d'Afghanistan. Il nous aurait demandé de veiller à ce que les droits des travailleurs afghans, en particulier ceux des femmes, des minorités ethniques et religieuses, protégés par la convention, soient respectés en Afghanistan.

Enfin, M. Qaderi nous aurait demandé de faire pression sur les Talibans pour que cessent immédiatement la répression et les violations des droits humains fondamentaux et des droits du travail en Afghanistan.

Voilà ce que M. Maroof Qaderi nous aurait dit. Mais il n'a pas pu nous le dire. Cela aurait pu être l'occasion d'entendre un témoignage fort sur la gravité de la situation, et cette impossibilité reflète ce que des millions de femmes, de jeunes filles et de membres de groupes minoritaires ethniques et religieux doivent affronter au quotidien depuis 2021: l'exclusion et l'ostracisme.

Nous avons déjà abordé la gravité de la situation et les graves violations qui ont cours en Afghanistan lors de la discussion de ce cas en 2023. Notre discussion avait suscité une vive réaction au sein de notre commission, puisqu'elle avait décidé d'inclure ses conclusions dans un paragraphe spécial de son rapport. Il est clair qu'aucune amélioration n'a été constatée depuis lors et que la situation s'est même détériorée. Nous aurions pu le constater nous-mêmes à travers le témoignage de M. Qaderi, mais, au lieu de cela, c'est dans le rapport de la commission d'experts que nous le constatons, la commission exprimant sa profonde préoccupation face à la situation de violation des droits humains et des libertés fondamentales des femmes et des jeunes filles dans le pays.

La commission d'experts se réfère à cet égard aux rapports de plusieurs organes des Nations Unies, à savoir le Conseil des droits de l'homme et le Comité des Nations Unies pour

l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, ainsi qu'au rapport du Secrétaire général de l'ONU présenté à l'Assemblée générale.

La commission d'experts a profondément déploré l'adoption de la loi sur la promotion de la vertu et la prévention du vice, qui impose des mesures discriminatoires fondées sur le genre, excluant de fait les femmes et les filles afghanes de la vie publique et annulant leurs droits à l'emploi et à la profession, ce qui aggrave les restrictions et les discriminations actuelles fondées sur le genre auxquelles elles sont confrontées. Ces graves violations des droits humains fondamentaux de la population auront un impact transgénérationnel immense et durable, en particulier sur les femmes et les jeunes filles, car chaque génération disposera de moins en moins de femmes ayant un niveau d'éducation leur permettant d'assumer des rôles à l'extérieur du foyer. Les niveaux effroyables de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes et l'interdiction de l'éducation des femmes perpétueront la privation de pouvoir des femmes, ce qui aura de graves conséquences pour les générations futures. Aucune société ne peut prospérer sur la base d'une discrimination aussi flagrante. Il est difficile d'envisager des perspectives de développement lorsque la moitié de la population est manifestement exclue de toute vie en société.

Il est également difficile de concevoir comment les autorités de facto de l'Afghanistan peuvent être réintégrées dans la communauté internationale en ayant fait de la discrimination à l'égard des femmes et des groupes minoritaires une marque de fabrique. Leur absence aujourd'hui montre qu'elles ne semblent pas vouloir collaborer avec la communauté internationale. Toutefois, compte tenu de la gravité de la situation, les membres travailleurs estiment que cela ne peut constituer une raison valable d'empêcher notre commission de se pencher pleinement et en profondeur sur la situation à l'avenir.

Pour toutes ces raisons, nous appelons notre commission à réitérer avec la plus grande fermeté les conclusions qu'elle a adoptées en 2023. Nous nous associons également à la commission d'experts pour rappeler que la communauté internationale n'est pas impuissante, et nous invitons l'OIT et tous ses États Membres à répondre à l'appel de M. Qaderi, et de millions d'Afghans, d'activer tous les leviers diplomatiques disponibles pour faire pression sur les Talibans afin que cessent immédiatement la répression et les violations des droits humains fondamentaux en Afghanistan.

Membres employeurs – Les membres employeurs sont gravement préoccupés par l'application des dispositions de la convention par l'Afghanistan. Ils font écho aux observations formulées par la commission d'experts concernant la violation systématique et institutionnalisée des droits humains et des libertés fondamentales des femmes et des filles en Afghanistan.

Cette situation est extrêmement grave. Depuis août 2021, les autorités de facto en Afghanistan ont cherché à éliminer les femmes et les filles afghanes de la vie publique et, selon l'évaluation de plusieurs organes des Nations Unies, elles y sont parvenues. Les femmes et les filles sont privées de toute possibilité d'éducation et de formation. Elles ne peuvent atteindre la sécurité économique, car elles sont fortement limitées dans leur recherche d'un emploi en dehors de leur foyer. Leur liberté de circulation est largement restreinte. Elles sont victimes de violences institutionnalisées. Les femmes et les filles n'ont pas véritablement accès à la justice et ne disposent d'aucun recours pour ces violations fondamentales. Depuis 2021, la situation des femmes et des filles dans ce pays s'est très fortement dégradée, la loi violant la liberté et la dignité, la sécurité économique et l'égalité de protection devant la loi des femmes et des filles.

Au lieu de donner suite aux observations graves formulées par la commission d'experts, les autorités afghanes de facto n'ont pas comparu devant cet organe et n'ont fourni aucune information pour répondre à ces questions.

Après quelques informations sur l'historique et le contexte, nous examinerons les principaux points.

L'Afghanistan a ratifié la convention en 1969. La commission d'experts a déjà formulé à 25 reprises des observations sur ce cas, c'est-à-dire presque chaque année depuis les trente dernières années. C'est la quatrième fois que la commission analyse ce cas particulier: en 1999, en 2000, en 2023 et à nouveau cette année. La convention porte sur la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et, à ce titre, doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. Cette convention fondamentale vise à garantir la dignité humaine et l'égalité des chances et de traitement de tous les travailleurs en interdisant toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe.

L'attitude de l'Afghanistan par rapport au processus de gouvernance de l'OIT est inacceptable. Depuis le 1^{er} juillet 2016, aucun rapport écrit n'a été transmis sur l'application de cette convention fondamentale. Les autorités de facto n'ont pas répondu non plus aux commentaires de la commission d'experts depuis 2019. Le 27 août 2023, les autorités de facto ont annoncé qu'elles répondraient en 2024 aux recommandations formulées par notre commission en juin 2023. Or, malgré cet engagement officiel, aucun rapport n'a été transmis au BIT. Enfin, comme mentionné plus haut, les autorités de facto ont choisi de ne pas participer à cette commission pour fournir des informations orales permettant de répondre aux profondes préoccupations de la commission concernant l'application de la convention en droit et dans la pratique.

Tout comme la commission d'experts, nous sommes vivement préoccupés par ce manque total de coopération de la part des autorités de facto. Ce cas d'une extrême gravité est marqué d'une double note de bas de page. En l'absence d'information de la part des autorités de facto, la commission d'expert s'est basée sur les observations récurrentes de plusieurs organes de haut niveau des Nations Unies en matière de droits de l'homme pour mettre en évidence quatre points principaux.

Le premier point porte sur les restrictions sévères à l'encontre des femmes et des filles en ce qui concerne leur accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux possibilités d'emploi, ainsi que l'absence d'accès à la justice, y compris les recours pour les victimes de violence à l'encontre des femmes. Les pays ayant ratifié la convention se sont engagés à mener une politique nationale d'égalité, en vue d'éliminer toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi et la profession. Ces pays doivent donc abroger toute disposition législative, instruction administrative ou pratique incompatible avec une politique nationale en matière d'égalité. Par conséquent, les autorités doivent prendre des mesures positives en vue de garantir que les femmes bénéficient de la même égalité des chances et de traitement en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'emploi.

Or, plutôt que de progresser vers l'égalité et l'élimination de la discrimination, la situation des femmes se détériore d'année en année.

Depuis août 2021, les droits fondamentaux des femmes et des filles ont été pratiquement anéantis à la suite de la promulgation de dizaines d'ordonnances, décrets et déclarations:

- les femmes ne peuvent plus se déplacer librement;

- les femmes ne sont plus autorisées à travailler, y compris dans l'administration publique, à quelques exceptions près;
- les filles n'ont plus accès à l'enseignement secondaire ou supérieur;
- le ministère aux Affaires féminines et la Commission indépendante des droits humains de l'Afghanistan ont été dissous;
- des tribunaux spécialisés chargés de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des parquets ont été fermés.

Depuis août 2024, une nouvelle loi sur la promotion de la vertu et la prévention du vice a institutionnalisé des mesures discriminatoires afin d'exclure réellement les femmes et les filles afghanes de l'espace public, y compris du système éducatif et du marché du travail.

Outre ces violations au titre de la loi, d'autres violations existent dans la pratique. Discrimination, harcèlement, violence à l'encontre des femmes sont monnaie courante et restent impunis. Étant donné qu'il leur est interdit de travailler et de se déplacer librement, les femmes ont perdu leur capacité à subvenir à leurs besoins. Cela porte fondamentalement atteinte à leur dignité humaine et aura des répercussions désastreuses non seulement sur plusieurs générations de filles, mais aussi sur la société afghane. En conséquence de cette loi, la société afghane est privée des contributions économiques, sociales et politiques d'environ la moitié de sa population.

Il est temps de rétablir les droits fondamentaux des femmes et des filles afghanes. Nous insistons pour que la politique discriminatoire des autorités de facto soit immédiatement abandonnée. Toute législation et pratique discriminatoire à l'encontre des filles et des femmes dans l'emploi et la profession doit être éliminée. Il faut prévenir et combattre toutes les formes de harcèlement et de violence qui ciblent les filles et les femmes en garantissant l'accès à la justice et la mise en place de recours efficaces.

Le deuxième point porte sur la non-conformité de la législation relative à la non-discrimination. L'article 9 de la loi sur le travail, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, ne couvre pas tous les motifs de discrimination interdits de manière suffisamment explicite et détaillée. Cela fait plusieurs années que la commission d'experts mentionne cette lacune législative, sans que l'Afghanistan fasse part de la moindre amélioration sur ce point. Nous prions instamment les autorités de facto de revoir leur position et d'enfin mettre leur législation en conformité avec la convention, afin d'interdire toute discrimination directe et indirecte.

Le troisième point concerne la discrimination à l'égard des filles et des femmes en situation de handicap. Bien que l'article 15 de la loi relative aux droits et aux prestations des personnes en situation de handicap consacre l'égalité des droits des personnes en situation de handicap en matière de participation à la vie sociale, économique et éducative, le Conseil des droits de l'homme a constaté avec une profonde préoccupation que les femmes et les filles en situation de handicap étaient souvent exposées à des formes multiples, aggravées ou croisées de discrimination ou de désavantage. La commission d'experts a de nouveau demandé que des mesures spécifiques soient prises afin de faciliter l'accès des personnes en situation de handicap, y compris les filles et les femmes, à l'éducation et à la formation professionnelle, et de promouvoir leurs possibilités d'emploi dans les secteurs privé et public. Il est urgent que la société afghane mette un terme, en droit et dans la pratique, à cette discrimination intersectionnelle.

Le quatrième point concerne la discrimination dans l'accès à la justice et l'absence de voies de recours efficaces en cas de violence à l'égard des femmes et des filles. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme a noté que les systèmes juridique et judiciaire ne fonctionnent plus depuis août 2021. Le ministère aux Affaires féminines a été fermé, la Commission indépendante des droits humains a été dissoute, des tribunaux spécialisés chargés de l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des parquets ont été fermés. Les autorités de facto se sont dès lors employées à remettre progressivement sur pied un système judiciaire national et des tribunaux qui se fondent sur leur interprétation de la charia. Ces changements apportés au système judiciaire ne garantissent pas le respect des droits humains fondamentaux et des libertés fondamentales consacrés par le droit international coutumier et les instruments relatifs aux droits de l'homme. L'accès des femmes et des filles à la justice a été gravement compromis et elles n'ont plus accès aux voies de recours dont elles disposaient auparavant. Nous appelons donc instamment à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour garantir un accès à la justice sans discrimination, de même qu'un accès à des voies de recours efficaces.

Les membres employeurs sont conscients de la difficulté de formuler des recommandations consensuelles à l'égard d'un pays dont les autorités de facto sont absentes de cette commission. Leur absence aujourd'hui et leur refus de fournir des informations à cette commission portent gravement atteinte à notre capacité à échanger des informations sur les violations de la convention, telles qu'elles ont été constatées par la commission d'experts. Compte tenu de la gravité de ces violations, nous appelons les autorités de facto – malgré leur absence répétée et leur non-participation à la Conférence – à fournir des informations complètes sur tout progrès accompli pour mettre fin à la discrimination fondée sur le sexe, de même qu'une copie de tout nouveau texte de loi visant à mettre la législation nationale en conformité avec la convention.

En outre, nous insistons pour que la protection des travailleurs, hommes et femmes, contre la discrimination dans l'emploi et la profession soit assurée dans la pratique. Aucune catégorie de travailleurs ni aucun secteur ne devrait être exclu de cette protection juridique et judiciaire. Nous demandons que toutes les mesures nécessaires soient prises pour définir et interdire expressément en droit la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe. Les autorités de facto devraient abroger toutes les dispositions légales qui institutionnalisent la discrimination fondée sur le sexe dans tous les aspects de l'emploi et de la profession. Nous demandons que des mesures spécifiques soient prises pour faciliter l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle des femmes et des filles, y compris celles en situation de handicap, et pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi dans les secteurs privé et public.

Enfin, nous appelons instamment à l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour garantir l'accès à des mécanismes de justice non discriminatoires et à des voies de recours efficaces en cas de discrimination fondée sur le sexe. Par ailleurs, les autorités de facto doivent s'employer activement à prévenir la discrimination et, en particulier, à sensibiliser le public aux principes fondamentaux d'égalité et de non-discrimination. La route est encore longue. Non seulement le cadre juridique existant doit être radicalement transformé, mais il doit également être appliqué de manière à protéger efficacement les filles et les femmes. Compte tenu de l'extrême gravité de ce cas, les membres employeurs insistent pour que, comme en 2023, un paragraphe spécial sur l'Afghanistan soit ajouté aux conclusions des travaux de notre commission.

Bolivie (État plurinational de)

Convention (n° 162) sur l'amiante, 1986 (ratification: 1990)

Convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 (ratification: 2015)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué par écrit les informations ci-après, ainsi qu'une copie du projet de méthode proposée concernant la réalisation d'ateliers de formation sur une gestion sûre de l'utilisation de l'amiante et la sécurité au travail dans les secteurs exposés à l'amiante.

L'État plurinational de Bolivie confirme l'existence, en application des conventions n°s 162 et 167, de la loi générale sur l'hygiène, la sécurité et le bien-être au travail, adoptée par le décret-loi n° 16998 du 2 août 1979, de programmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (SST), ainsi que de la norme technique de sécurité NTS-009/23, approuvée par l'arrêté ministériel n° 992/23 du 9 juin 2023 sur le programme de gestion de la sécurité et de la santé au travail (PGSST) et de la norme technique de sécurité NTS-008/17, approuvée par l'arrêté ministériel n° 387/17 du 17 mai 2017. Malgré leur caractère générique, ces normes contribuent à réduire l'utilisation de l'amiante et à éliminer, dans la mesure où les entreprises de différents secteurs doivent prendre, pour s'y conformer, des mesures pour protéger l'intégrité des travailleurs contre l'exposition à des agents nocifs pour leur santé.

En ce qui concerne plus particulièrement la convention n° 162, en vertu des dispositions techniques du point 5 b) de la NTS-009/23, des études ou des contrôles spécifiques doivent être réalisés, en fonction des caractéristiques propres à l'entreprise ou à l'établissement, et leurs résultats doivent être consignés dans la matrice IPER (Identification des dangers, évaluation et prévention des risques), qui couvre l'amiante aux points «ii) Polluants chimiques dans le milieu de travail (substances dangereuses)» et «vi) Autres études nécessaires». De même, dans le cadre des dispositions immédiates à prendre, un programme de sensibilisation des secteurs exposés à l'amiante à la gestion sûre de l'utilisation de l'amiante et à la sécurité au travail sera élaboré. Il sera porté à la connaissance de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) afin que celle-ci y contribue via des professionnels compétents qui aborderont la question sous un angle interinstitutionnel avec le ministère de la Santé et des Sports et les autres institutions qui seraient définies.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur de donner la parole au représentant gouvernemental de l'État plurinational de la Bolivie, Monsieur le vice-ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et des Coopératives.

Représentant gouvernemental – Je tiens à commencer par saluer, au nom de l'État plurinational de Bolivie et du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Prévoyance sociale, la commission et l'ensemble des délégations ici présentes, aussi bien de gouvernements que de travailleurs et d'employeurs. Il convient de préciser, de prime abord, que l'État plurinational de Bolivie réaffirme son engagement en faveur de l'application des conventions de l'OIT. En tant que Membre fondateur de l'Organisation, l'État plurinational de Bolivie a signé huit conventions fondamentales sur dix et ratifié quasiment 50 conventions, ce qui atteste d'un attachement évident aux normes internationales du travail et à leur application, en toute souveraineté.

L'État plurinational de Bolivie a ratifié nombre de conventions de l'OIT; toutefois, leur mise en œuvre et leur application peuvent varier, dans la pratique. Malgré les efforts déployés en faveur des droits des travailleurs, qui doivent être reconnus, il convient également de passer en revue les bonnes pratiques et d'examiner les recommandations pouvant être appliquées à notre réalité afin d'appliquer au mieux les conventions, toujours en toute souveraineté, eu égard aux décisions axées sur le développement économique.

Tel est le cas notamment des conventions n^{os} 162 et 167. C'est, animés d'un esprit constructif, que nous nous présentons devant la commission pour expliquer les efforts déployés et écouter les recommandations susceptibles de nous aider à progresser, dans le cadre des décisions prises par notre pays.

Eu égard au rapport de la commission d'experts, établi à partir des rapports que l'État plurinational de Bolivie a soumis sur les conventions n^{os} 162 et 167, voici les avancées réalisées et les constatations faites dans le cadre de nos activités.

En ce qui concerne les articles 3 et 4 de la convention n° 162, relatifs à la législation et aux consultations, il y a eu l'élaboration du règlement sur la pollution atmosphérique qui classe l'amiante parmi les substances cancérigènes et qui l'inclut dans la liste des polluants dangereux à prendre en compte au moment de recenser les émissions dans l'atmosphère. Il s'agit du règlement de la loi bolivienne sur l'environnement.

Par ailleurs, le règlement de l'environnement pour l'industrie manufacturière considère que l'amiante est une substance extrêmement dangereuse et l'inclut parmi les substances cancérigènes à prendre en compte au moment de recenser les émissions de cette industrie dans l'atmosphère. De la même manière, le règlement de l'environnement pour les activités minières dispose que l'amiante, sous toutes ses formes chimiques, est considéré comme une substance dangereuse pathogène.

La commission d'experts a demandé au gouvernement de prendre des mesures visant à prévenir et à contrôler les risques pour la santé et à consulter les organisations les plus représentatives au moment de définir les politiques.

En ce qui concerne les articles 9, 10, 11 et 12, relatifs aux mesures de prévention ou de contrôle de l'exposition à l'amiante, y compris le remplacement de l'amiante ou l'interdiction de son utilisation, l'État plurinational de Bolivie a élaboré la norme technique de sécurité NTS-009/23, dans laquelle la matrice IPER définit les risques, les mesures et les autres solutions et où il est imposé à tous les secteurs de l'activité économique d'identifier les substances dangereuses ou les produits dangereux, comme l'amiante. De la même manière, l'arrêté ministériel n° 387/17 relatif aux travaux effectués dans des espaces confinés (limites d'exposition) et le règlement de l'environnement pour l'industrie manufacturière établissent que l'industrie devra s'employer à remplacer l'amiante ou à en réduire l'utilisation au minimum. L'amiante sous forme de poussières fines de moins de 2,5 micromètres, y compris le crocidolite, est considéré comme une substance extrêmement dangereuse et cancérigène. Autrement dit, dans ce règlement, il est défini comme une substance dangereuse.

En ce qui concerne les articles 9 et 10, relatifs aux mesures législatives de prévention ou de contrôle, à l'interdiction du crocidolite – mesures d'interdiction du crocidolite – et à l'interdiction du flocage dans tous les secteurs de l'industrie, la commission d'experts dit que, malgré l'existence de normes dans certains secteurs clairement définis, comme celui de l'industrie manufacturière, ou de normes de rangs différents, les choses doivent être davantage précisées.

En ce qui concerne l'article 15, paragraphe 3, relatif à la prévention ou au contrôle de la libération de poussières et à la garantie du respect des limites d'exposition, l'arrêté ministériel n° 14/44/23 portant règlement général de l'inspection du travail a été pris.

Il s'agit là d'une avancée pertinente car, dans le règlement de l'inspection du travail, on a progressé en matière de contrôle et d'inspection sur les questions de SST, en particulier en ce qui concerne l'identification des produits dangereux, dans le cadre des normes techniques établies pour chaque cas.

Le règlement de l'environnement pour l'industrie manufacturière dispose que les procédés émettant des gaz, des particules et des vapeurs seront considérés en priorité. L'industrie doit respecter les limites d'émission des polluants autorisés, dont l'amiante sous sa forme de poussières fines, et tous les éléments pouvant être créés par les activités sous la forme d'émissions doivent faire l'objet d'un autocontrôle au moins une fois par an.

En l'espèce, la commission d'experts appelle à l'adoption de mesures visant à réduire l'exposition à l'amiante au plus bas niveau raisonnable et possible dans l'ensemble des secteurs et des industries et non uniquement dans le secteur manufacturier et demande des informations sur les mesures concrètes prises par l'inspection du travail. Dans ce contexte, il est particulièrement important que les informations recueillies soient systématisées et publiées.

En ce qui concerne l'article 16, relatif aux mesures pratiques pour la prévention et le contrôle de l'exposition prises par l'employeur, il existe le règlement général de l'inspection du travail en matière d'inspection technique de la SST d'après lequel les inspecteurs évaluent le respect des normes relatives à la SST.

Le règlement de l'environnement pour l'industrie manufacturière et le règlement de l'environnement pour les activités minières prévoient certaines obligations en matière de prévention et de contrôle pour ce qui concerne les substances dangereuses, dont l'amiante.

En l'espèce, la commission d'experts demande que des mesures spécifiques soient prises pour garantir que les employeurs établissent et mettent en œuvre sous leur responsabilité des mesures pratiques de protection des travailleurs contre l'amiante.

En ce qui concerne l'article 20, relatif à la conservation des relevés de la surveillance du milieu de travail, la NTS-009/23 dispose que, dans le cadre de la présentation des programmes de gestion de la SST, l'employeur doit réaliser des études ou assurer la surveillance en matière d'hygiène, le cas échéant, pour ce qui concerne les polluants chimiques dans le milieu de travail et les particules en suspension, et que ces études et cette surveillance ont une validité d'un an.

La commission d'experts demande que les relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante soient conservés pendant une période prescrite par l'autorité compétente et que les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection y aient accès.

Par ailleurs, les travailleurs ou leurs représentants doivent avoir le droit de demander la surveillance du milieu de travail et de faire appel à l'autorité compétente au sujet des résultats de cette surveillance, conformément à l'article 20 de la convention n° 162.

En ce qui concerne l'article 21, relatif aux informations sur les examens médicaux et aux autres moyens de conserver son revenu lorsqu'une affectation à un travail impliquant une exposition à l'amiante est déconseillée, la commission d'experts demande que les travailleurs soient informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et qu'ils reçoivent un conseil individuel sur leur état de santé. Elle demande

également que les travailleurs puissent bénéficier d'autres moyens de conserver leur revenu et d'une protection dans des branches particulières d'activité.

Il est important de souligner que, dans chaque article passé en revue, aussi bien dans les observations de la commission d'experts que dans les progrès accomplis par le gouvernement, on doit tenir compte, comme dit au début de cette intervention, du fait que chaque composante est appliquée à un niveau différent.

Par exemple, le passage à d'autres moyens de conserver le revenu dépend de la situation et des capacités économiques et ne peut être considéré comme un élément obligatoire s'appliquant à tous les pays de la même manière. Dans certains pays, dont l'État plurinational de Bolivie, même si nous avons pu faire reculer le chômage, les autres moyens de conserver le revenu se heurtent également à des difficultés.

Il faut donc bien comprendre que, si chaque point correspond à une action et les travaux menés se fondent sur les recommandations, le niveau de mise en œuvre est différencié.

Il convient également de souligner que certaines mesures prises par les entreprises sont pertinentes du point de vue de la mise en œuvre de mesures relatives au remplacement de l'amiante, en particulier dans la construction.

Certaines entreprises ont obtenu un certificat attestant du remplacement de la totalité de l'amiante, dans leur intérêt. Par ailleurs, les employeurs ont mis au point plusieurs mécanismes visant à éduquer et à sensibiliser et, sûrement, pour eux, à instaurer des mesures relatives à l'amiante. Ils ont mis en œuvre des normes de qualité proches de celles de l'ISO qui, comme vous le savez, sont volontaires et davantage liées à la compétitivité des entreprises.

Cela étant, la question est la suivante: quels sont les secteurs potentiellement concernés dans le pays?

Tout d'abord, la construction. Il s'agit indéniablement du secteur le plus vulnérable. L'amiante a été largement utilisé dans la construction des bâtiments. L'uralite, un matériau composé de ciment et d'amiante, était couramment utilisé dans les toitures et d'autres structures, par exemple les citernes, ce qui, vous le comprenez, est extrêmement dangereux. L'exposition concerne les travailleurs qui manipulent des matériaux contenant de l'amiante ou qui se dégradent, et ceux qui effectuent des tâches d'entretien et de nettoyage.

Ensuite, pour ce qui est de l'exploitation minière de l'amiante, celle-ci est limitée dans le pays et présente des risques d'exposition non négligeables.

En ce qui concerne la mécanique automobile, les travailleurs utilisent des systèmes anciens, par exemple des freins et des embrayages importés – non produits dans le pays –, et sont exposés à des risques résultant de l'utilisation de l'amiante.

De la même manière, la population générale peut être exposée à l'amiante dans les logements et les bâtiments anciens construits avec des matériaux en contenant.

Autrement dit, d'après les informations dont on dispose, plus aucun matériau contenant de l'amiante n'est fabriqué dans le pays. Nous devons néanmoins reconnaître qu'il est nécessaire de compléter les informations nous permettant de mettre à jour les mesures déjà prises et de formuler aussi bien des politiques relatives au respect des normes ou de la convention n° 162, ratifiée par l'État plurinational de Bolivie, que des lois ou des normes de rang différent. En effet, selon le cas, l'on pourra élaborer ou modifier des lois ou des décrets, ou encore des arrêtés ministériels, ou bien des normes techniques de SST.

Quelles mesures déployons-nous donc?

Comme je vous l'ai dit, il est difficile de reprendre chaque observation ou de les considérer isolément pour leur donner forme.

Qu'avons-nous donc décidé pour l'avenir? Quelles mesures prenons-nous pour traiter entièrement les éléments qui, à notre avis, doivent être mis à jour?

Je le redis, au vu des observations également exprimées par la commission d'experts, nous nous concentrons sur la question de la protection des droits et de la santé des travailleurs, compte tenu que la principale limite à la mise à jour des politiques et des lois sur l'amiante tient à l'obtention d'informations et au renforcement des capacités. Cela nous permettra de formuler des politiques et des mesures législatives, ainsi que de définir un suivi.

Des travaux multisectoriels ont été lancés, notamment avec le secteur de la santé, sur les effets de l'amiante sur la santé, le développement productif et l'activité des entreprises. Le ministère de l'Environnement, à partir des conventions qui l'occupent en ce qui concerne les composés organiques ou les composés persistants et, en particulier, l'Institut national de la santé professionnelle mènent un projet sous l'égide du ministère de la Santé. Il s'agit d'un projet de coopération interinstitutions avec le Centre d'informations sur le chrysotile, CIC ANDES du Pérou, visant à renforcer les capacités en matière de maniement sûr et de gestion correcte du chrysotile et de l'amiante, avec l'appui technique de l'International Chrysotile Association. Dans ce cadre, nous instaurerons de nouveaux mécanismes de coopération avec d'autres institutions; il conviendra également de prendre connaissance de l'expérience d'autres pays. Autrement dit, nous souhaiterions connaître l'expérience d'autres pays ayant enregistré des avancées importantes dans les normes et les politiques. En particulier, nous pensons au Bureau de l'OIT pour l'État plurinational de Bolivie, avec lequel nous avons mis au point plusieurs mesures volontaristes nous permettant d'aborder différents sujets. C'est à partir de ces travaux intersectoriels que nous pensons avancer sur le traitement de chaque observation, en formulant des politiques et des normes permettant de mettre à jour chacun de ces éléments.

Membres employeurs – Le cas à l'examen porte sur l'application de deux conventions, la convention n° 162, ratifiée en 1990, et la convention n° 167, ratifiée en 2015. C'est la première fois que la commission se concentre sur l'application de ces conventions dans l'État plurinational de Bolivie, malgré les nombreuses observations de la commission d'experts depuis 2013 et, plus récemment, en 2024, 2023, 2021, 2019, 2018 et 2015.

Nous remercions tout d'abord le gouvernement pour les informations écrites fournies, y compris au sujet du projet de méthode proposée concernant la réalisation d'ateliers de formation sur une gestion sûre de l'utilisation de l'amiante et la sécurité au travail, et nous prenons note de sa demande d'assistance technique adressée au Bureau en vue de l'élaboration des rapports au titre de l'article 22.

Les membres employeurs souhaitent néanmoins souligner que, malgré l'attachement affirmé au respect des dispositions de ces conventions, dans la pratique, les observations de la commission d'experts de 2024 réitèrent des préoccupations exprimées depuis longtemps au sujet des lacunes de la législation nationale. Ainsi, nous nous faisons l'écho des préoccupations de la commission d'experts et nous vous livrons des éléments de réflexion.

Premièrement, en ce qui concerne le cadre normatif et les mesures de prévention ou de contrôle des risques, le gouvernement a dit qu'il existait la loi générale sur l'hygiène, la santé et le bien-être au travail et des normes techniques de SST, sans compter les programmes de gestion correspondants.

La commission d'experts a toutefois dit à plusieurs reprises que, bien qu'en vigueur, ces normes de portée générale ne contiennent pas les dispositions nécessaires pour donner

pleinement effet aux dispositions des conventions n°s 162 et 167 ratifiées par l'État plurinational de Bolivie.

Malgré les demandes répétées de la commission d'experts, le gouvernement n'a pas encore pris les mesures nécessaires pour mettre la législation en conformité avec les exigences des conventions ratifiées, en particulier en ce qui concerne la prévention et le contrôle des risques pour la santé dus à l'exposition professionnelle à l'amiante et la protection des travailleurs contre ces risques.

Cela concerne l'article 3 de la convention n° 162.

En ce qui concerne les articles 11 et 12 de la convention n° 162, aucune mesure concrète n'a été prise pour interdire l'utilisation du crocidolite et le flocage de l'amiante et aucune disposition ne prévoit que la démolition des installations ou ouvrages contenant de l'amiante et l'élimination de l'amiante ne sont entreprises que par des employeurs ou entrepreneurs qualifiés (article 17, paragraphe 1, de la convention n° 162).

Il est indispensable d'établir des limites d'exposition claires et de prendre des mesures pour réduire l'exposition à un niveau aussi bas que possible, conformément à l'article 15 de la convention n° 162. Des informations précises sur la fourniture d'un équipement de protection respiratoire et de vêtements de protection spéciaux, conformément à l'article 15, paragraphe 4, de la convention n° 162 sont nécessaires.

Nous, membres employeurs, sommes attachés à la culture de prévention des risques sur le lieu de travail et à la mise au point de mesures concrètes visant à prévenir et à contrôler l'exposition des travailleurs à l'amiante ainsi qu'à les protéger.

En ce qui concerne l'article 16 de la convention n° 162, nous invitons le gouvernement à concevoir un cadre réglementaire précis et clair, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Deuxièmement, pour ce qui concerne la convention n° 167 et son article 12, la commission d'experts relève que des mesures précisant comment réagir en cas de péril imminent et grave pour la sécurité des travailleurs seront adoptées. Nous invitons le gouvernement à redoubler d'efforts pour se concerter avec les acteurs sociaux et poser un cadre normatif permettant de prendre des dispositions immédiates pour arrêter le travail et procéder à une évacuation des travailleurs, en présence d'un péril imminent et grave pour leur sécurité.

Troisièmement, il est nécessaire de reprendre les commentaires de la commission d'experts sur les consultations tripartites et le rôle des partenaires sociaux dans les conventions à l'examen.

La commission d'experts a expressément demandé au gouvernement de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur les mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de ces conventions.

Même si le gouvernement a mentionné l'élaboration d'un programme de renforcement des capacités pour une gestion sûre de l'amiante, qui sera porté à la connaissance de l'OMS et d'autres institutions, les informations fournies ne permettent pas de savoir si des espaces de concertation institutionnalisés et efficaces ont été instaurés avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives au sujet de la conception, de la mise en œuvre ou du réexamen des mesures en attente.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs, en tant que partenaires sociaux, sont à même d'apporter un point de vue complet et concret sur les facteurs de risque, l'application

de nouvelles technologies et les capacités stratégiques, les défis du marché du travail et les outils les plus efficaces pour renforcer la protection des travailleurs.

C'est pour cela que nous demandons au gouvernement de s'employer de son mieux à faire en sorte que les partenaires sociaux soient consultés d'une manière institutionnalisée et efficace à tous les stades de la conception, de la mise en œuvre, du réexamen et du suivi des politiques et des mesures relatives à la SST, en particulier en ce qui concerne l'amiante et la construction. Nous demandons que des informations détaillées soient fournies sur l'élaboration de toute politique expressément relative à l'amiante et à la construction.

Quatrièmement, pour ce qui concerne le suivi, les informations fournies aux travailleurs et le maintien du revenu, la commission d'experts a regretté que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur l'application des articles 20 et 21 de la convention n° 162. Il est indispensable de prendre des mesures pour s'assurer que les relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante sont conservés pendant une période prescrite. En outre, comme il en résulte de l'article 20, paragraphes 3 et 4, de la convention n° 162, il convient de veiller à ce que les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection aient accès à ces relevés, et à ce que les travailleurs ou leurs représentants aient le droit de demander la surveillance du milieu de travail et de faire appel à l'autorité compétente au sujet des résultats de cette surveillance. La commission d'experts a redit que les travailleurs doivent être informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et qu'ils doivent recevoir un conseil individuel sur leur état de santé en relation avec leur travail.

Dernier point, les informations fournies ne permettent pas de déduire que des mesures spécifiques ont été prises pour garantir que, lorsqu'une affectation permanente à un travail impliquant une exposition à l'amiante est déconseillée pour des raisons médicales, tous les efforts sont faits, d'une manière compatible avec la pratique et les conditions nationales, pour fournir aux travailleurs intéressés d'autres moyens de conserver leur revenu. Nous demandons donc au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées pour mettre en œuvre ces dispositions.

En dernier lieu, les membres employeurs expriment leur appui à la démarche de la commission d'experts ayant consisté à examiner conjointement l'application des conventions n°s 162 et 167. Nous remercions de nouveau le gouvernement pour les informations fournies à la commission. Nous espérons que l'engagement fort exprimé par le gouvernement se traduira en mesures concrètes visant à améliorer la SST des travailleurs, en particulier en ce qui concerne l'exposition à l'amiante et la sécurité dans la construction.

Membres travailleurs – Tout d'abord, je tiens à réaffirmer un principe essentiel du système normatif de l'OIT. La ratification d'une convention internationale du travail entraîne une double responsabilité – juridique et politique – pour l'État Membre. Elle engendre l'obligation de donner effet aux normes établies dans l'instrument et de respecter les engagements découlant du système de contrôle international, fondé sur le dialogue social et l'échange systématique d'informations par l'envoi régulier de rapports. Ces deux dimensions sont inséparables: sans informations, il n'y a pas de contrôle, et sans contrôle, il n'y a ni respect garanti ni possibilité de combler des lacunes. Le système des normes internationales se fonde sur la bonne foi, mais aussi sur le suivi. L'envoi régulier de rapports complets n'est pas une demande accessoire mais un pilier du modèle institutionnel de l'Organisation.

Le cas de l'État plurinational de Bolivie révèle un manquement – préoccupant et prolongé – à ces obligations. En ce qui concerne la convention n° 162, la commission d'experts a redit qu'aucune information sur la façon dont le pays met en œuvre les dispositions visant à

protéger les travailleurs contre l'exposition à l'amiante n'avait été envoyée depuis 2004. Ce silence administratif est d'autant plus alarmant compte tenu de la nature du risque.

Comme l'a rappelé la commission d'experts, toutes les formes d'amiante sont classées parmi les cancérogènes pour l'homme et, en 2006, la Conférence a adopté une résolution d'après laquelle la suppression de l'usage futur de l'amiante et la gestion correcte de l'amiante actuellement présente constituent le seul moyen efficace de prévenir les décès et les maladies. L'État plurinational de Bolivie n'a pas de législation spécifique réglementant l'amiante dans tous les secteurs.

Même s'il existe des normes environnementales qui reconnaissent le caractère extrêmement dangereux de cette substance, ces normes se limitent à l'industrie et à la mine.

La commission d'experts a souligné qu'il était urgent de prendre des mesures législatives en concertation avec les employeurs et les travailleurs et d'appliquer effectivement les articles 9, 10, 11 et 12 de la convention n° 162 qui exigent l'adoption de mesures de contrôle et d'interdiction du crocidolite et du flocage.

Plus inquiétant encore, le gouvernement n'a fourni aucune information sur l'application de l'article 16 de la convention n° 162 qui établit l'obligation faite à chaque employeur d'adopter des mesures pratiques pour la prévention et le contrôle de l'exposition à l'amiante. Il n'a pas établi le droit des travailleurs d'avoir accès aux relevés de la surveillance du milieu de travail ni fixé le délai minimum de conservation, ce qui contrevient à l'article 20 de cette même convention.

Les lacunes concernent également la protection médicale. La commission d'experts a insisté sur le fait que des mesures spécifiques doivent être adoptées pour garantir que les travailleurs sont informés d'une manière appropriée des résultats de leurs examens médicaux et qu'on leur propose une alternative lorsqu'ils ne peuvent plus être affectés à des travaux impliquant une exposition à l'amiante, conformément à l'article 21 de la convention n° 162. Cela atteste non seulement d'un oubli au niveau administratif, mais aussi d'un manquement systématique et structurel qui met en péril la vie et la santé de milliers de travailleurs.

La situation n'est pas meilleure lorsque l'on analyse la convention n° 167. L'État plurinational de Bolivie n'a pas non plus envoyé de rapports récents sur l'application de cet instrument. La commission d'experts a constaté que la législation nationale ne prévoit pas l'obligation d'arrêter le travail et de procéder à une évacuation en présence d'un péril imminent, comme l'exige l'article 12 de la convention n° 167. La convention n° 167, ne l'oublions pas, protège l'un des secteurs où le nombre de sinistres est le plus important. Sa non-application empêche de vérifier si l'État plurinational de Bolivie prend des mesures de prévention, en formant ses travailleurs et en contrôlant dûment les conditions de travail sur les chantiers.

Les conventions n°s 162 et 167, bien que techniques, font partie de l'ensemble de normes qui protègent la SST, c'est-à-dire l'une des catégories des droits fondamentaux reconnus par la Conférence. Il ne s'agit pas d'obligations de deuxième ordre mais de la vie, de la santé et de l'intégrité physique et morale des personnes qui travaillent.

Le groupe des travailleurs estime que ce manquement continu non seulement pèse sur les travailleurs boliviens, mais fragilise aussi le système multilatéral des normes. L'efficacité du système dépend de la participation active et responsable des États. Le contrôle technique impartial et éclairé de la commission d'experts ne peut remplir sa fonction s'il ne reçoit pas les contributions minimales nécessaires. Ce n'est pas une réclamation isolée, mais une préoccupation collective.

Les rapports que les États doivent envoyer ne sont pas une formalité, ni un exercice symbolique. Ils sont un instrument d'évaluation de la transparence et de la coresponsabilité institutionnelle. Nous prions donc instamment le gouvernement de revoir son attitude, de renouer avec les mécanismes de dialogue institutionnel de l'Organisation, et de faire preuve de la diligence raisonnable indispensable aux droits fondamentaux de ses travailleurs.

Membre employeur, État plurinational de Bolivie – Je remercie le gouvernement d'avoir présenté l'utilisation de l'amiante eu égard aux conventions n^{os} 162 et 167. Je souscris à l'intervention des membres employeurs et à celle des membres travailleurs.

Je tiens à dire que la Confédération des employeurs privés de Bolivie, avec l'OIT, a mené des activités dans le cadre desquelles ont été abordés des sujets tels que l'amiante, son utilisation, sa nature, le danger qu'il représente pour la santé et les normes applicables en cas d'utilisation.

En ce qui concerne la sécurité, il a été conclu que les niveaux d'exposition permis étaient fixés et que la surveillance permanente obligatoire était faite, surtout auprès des personnes qui utilisent cette substance ou qui travaillent à proximité des lieux où elle est utilisée. Ces surveillances ont lieu, les contrôles sont faits et les travailleurs sont protégés. En outre, des recommandations importantes ont été formulées, en ce qui concerne, par exemple, les mesures effectuées pour la surveillance, les dossiers médicaux à établir au sujet des travailleurs, surtout ceux exposés à ces substances, et la formation des intéressés. Parmi les recommandations à prendre en compte figurent celles qui concernent les précautions à prendre au moment de travailler avec l'amiante. Tout cela en conformité, comme nous le disions, avec les conventions n^{os} 162 et 167, dont ont parlé les préopinants.

En ce qui concerne la Bolivie, je tiens à dire également que les employeurs ont volontairement abandonné l'utilisation la plus courante de l'amiante, à savoir son utilisation sur les toitures.

Membre travailleur, État plurinational de Bolivie – Je m'exprime au nom de la Centrale ouvrière bolivienne en tant qu'organisme qui regroupe l'ensemble des travailleurs de l'État plurinational de Bolivie. La convention n° 162 nous montre que l'utilisation de l'amiante dans l'industrie, l'industrie automobile, la construction et l'exploitation minière représente un danger pour la santé. La cancérogénicité des fibres microscopiques d'amiante qui attaquent essentiellement les poumons fait que nombre de travailleurs sont tombés malades, en contractant ce cancer très dangereux. Nous, travailleurs, demandons que l'on puisse appliquer, une fois pour toutes, cette convention. Nous demandons à l'OIT d'assurer le suivi s'agissant des différentes composantes du texte.

Nous savons que l'État plurinational de Bolivie s'industrialise et que des entreprises remplacent l'amiante par d'autres matériaux afin d'éviter les préjudices causés par cet amiante, essentiellement aux êtres humains, mais aussi à d'autres êtres vivants.

Nous savons de source sûre qu'il ne suffit pas de commencer à remplacer le chrysotile, l'amosite, la crocidolite et l'actinolite. Nous savons parfaitement que les mesures de sécurité que nous, travailleurs, exigeons sur le terrain, par exemple en matière de santé et en ce qui concerne les niveaux d'exposition à ces éléments autorisés qui nuisent à la santé, la protection des travailleurs, essentiellement du point de vue de la sécurité au travail, les dossiers médicaux tenus à jour qui malheureusement ne sont pas remis aux intéressés et la manipulation constante de tous ces matériaux, montrent bien le lien direct qui existe, par exemple, avec la convention n° 167. La construction est liée aux dommages causés par l'amiante.

Dans l'État plurinational de Bolivie, la toiture de certaines constructions, des citernes et des tuyaux contiennent toujours de l'amiante. Et les entreprises de construction commencent à employer la main-d'œuvre que sont nos camarades, en contact avec ces matériaux nocifs. Qu'est-ce qui nous manque?

La sécurité au travail! Beaucoup d'employeurs s'en passent. Lorsque nous parlons de sécurité au travail, nous pensons principalement aux mesures de protection pour les travailleurs, dont ils doivent bénéficier.

De toute évidence, cela a nécessairement un coût pour les employeurs. Mais nous devons, une fois pour toutes, appliquer ce que disent les différents articles des conventions dont nous disposons, nous travailleurs, ainsi que l'OIT et l'État plurinational de Bolivie, en particulier.

Nous, en tant que travailleurs, exigeons le respect de ces normes, car, en fin de compte, le préjudice ne concerne pas uniquement le travailleur, mais inévitablement aussi sa famille. La sécurité au travail, par-dessus tout, doit être une réalité, assurée par l'État et, en l'espèce, par le ministère chargé par la loi d'assurer un suivi strict et minutieux et d'ainsi peut-être éviter le préjudice pour les familles boliviennes et, en particulier, pour chaque travailleur.

Nous demandons très respectueusement que les conclusions adressées au gouvernement et aux entreprises privées soient précises.

Membre gouvernemental, Pérou – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom d'un groupe de pays d'Amérique latine et des Caraïbes, à savoir **le Chili, la Colombie, le Costa Rica, Cuba, El Salvador, l'Équateur, le Guatemala, le Honduras, le Panama, le Paraguay, le Pérou et la République bolivarienne du Venezuela**. Nous souhaitons la bienvenue au vice-ministre de l'Emploi, de la Fonction publique et des Coopératives et le remercions pour les informations fournies, au nom de l'État plurinational de Bolivie, au sujet des mesures prises pour appliquer les conventions n^{os} 162 et 167.

Nous saluons les efforts déployés par la Bolivie, notamment, comme indiqué, l'existence de la loi générale sur l'hygiène, la sécurité et le bien-être au travail, l'élaboration de règlements établissant que l'amiante est une substance cancérigène et extrêmement dangereuse, et l'arrêté ministériel n° 992/23 qui porte approbation de la NTS-009/23 et qui régit la présentation obligatoire des programmes de gestion de la SST, en fixant des directives et des normes en matière de gestion de la SST.

De la même manière, nous apprécions les recommandations adressées par la commission d'experts à l'État plurinational de Bolivie sur le renforcement de la législation relative à la prévention et au contrôle des risques pour la santé des travailleurs et à la réduction de l'exposition à l'amiante, en concertation avec les organisations intéressées.

Nous invitons donc le gouvernement à continuer de s'employer à mettre en œuvre les conventions n^{os} 162 et 167 et à prendre en compte les recommandations de la commission d'experts en vue de renforcer sa législation, de sorte que celle-ci réglemente l'utilisation de l'amiante.

La région de l'Amérique latine et des Caraïbes a progressé sur la voie de la mise en œuvre des conventions n^{os} 162 et 167 et de l'adoption de mesures pertinentes visant à prévenir, contrôler et réduire l'utilisation de l'amiante. Nous saluons donc l'ouverture du pays à l'élaboration de projets de coopération régionale à cette fin.

Nous invitons le gouvernement à continuer de se rapprocher d'institutions et d'organismes régionaux et internationaux spécialisés en vue de promouvoir la coopération interinstitutions et la formation sur l'utilisation de l'amiante et la promotion de la SST.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous remercions la délégation bolivienne pour les informations détaillées fournies sur la question à l'examen. Nous saluons le travail accompli par le gouvernement aux niveaux législatifs et pratiques, à savoir les mesures prises pour protéger les droits et les intérêts licites des travailleurs exposés à l'impact de l'amiante dans le cadre de leur travail. Nous saluons également la volonté affichée de s'employer à réduire les effets nocifs de l'amiante avec l'OMS. Compte tenu de ce qu'a montré le gouvernement, il s'agit d'un engagement à s'acquitter des obligations acceptées dans le cadre des conventions ratifiées. Nous appelons l'OIT à accorder au pays l'assistance technique nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Membre travailleur, Suisse – Cette prise de parole est soutenue par les travailleurs australiens. En 2022, la Conférence a décidé par consensus d'inclure le droit à un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. Tous les États Membres de l'OIT se sont engagés à promouvoir la santé et la sécurité en tant que droit fondamental. Cela inclut l'obligation de partager les informations concernant les risques des substances et leur utilisation correcte et sûre.

Pourtant, l'inscription de l'amiante chrysotile à l'annexe III de la Convention de Rotterdam, qui permettrait de mettre en place une procédure de consentement préalable en connaissance de cause pour l'échange d'informations sur ses risques sanitaires, est bloquée depuis près de vingt ans par un très petit nombre d'États Membres de l'OIT, également signataires de la convention. Je précise que l'État plurinational de Bolivie ne fait pas partie des pays qui bloquent cette mesure qui renforcerait considérablement la protection des travailleurs exposés à ce matériau dangereux.

Il convient de rappeler que, chaque année, environ un million de travailleurs meurent d'une exposition à des produits chimiques dangereux, dont plus de 200 000 de maladies liées à l'amiante.

Dans le cas de l'État plurinational de Bolivie examiné ici, la commission d'experts note, dans son rapport, que ni les systèmes de gestion de la sécurité et la santé au travail ni les normes y relatifs ne contiennent de réglementations spécifiques sur l'amiante. Elle demande donc au gouvernement de veiller à ce que la législation nationale prescrive des mesures spécifiques pour prévenir et contrôler les risques pour la santé liés à l'exposition professionnelle à l'amiante dans tous les secteurs et toutes les industries. La commission d'experts demande également au gouvernement de veiller à ce que les employeurs soient tenus responsables de la mise en place et de l'application de mesures concrètes pour prévenir et contrôler l'exposition des travailleurs à l'amiante. Nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre ces recommandations de la commission d'experts.

Mais, afin d'éviter qu'un petit nombre de pays ne puisse saper la décision prise par la Conférence en 2022 de garantir le droit à un milieu de travail sûr et salubre en tant que droit fondamental au travail, il est primordial que tous les États Membres de l'OIT qui sont également signataires de la Convention de Rotterdam travaillent activement à une réforme de ladite convention dans le but d'y ancrer la procédure de consentement préalable en connaissance de cause, afin de garantir un droit d'information sur les risques des substances hautement dangereuses comme l'amiante chrysotile. Cela constituerait un moyen important pour l'État plurinational de Bolivie, ainsi que pour d'autres États, pour assurer le respect des conventions nos 162 et 167 de l'OIT.

Membre gouvernemental, Cuba – La délégation cubaine estime que l'État plurinational de Bolivie a effectivement bien avancé en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé de ses travailleurs et qu'il a fait preuve d'un engagement fort en faveur de la justice

sociale et du travail décent, en mettant en œuvre des mesures concrètes visant à renforcer sa législation du travail et à garantir des conditions de travail décentes et sûres.

La ratification et l'application des conventions n^{os} 162 et 167 reflètent la volonté de l'État plurinational de Bolivie de se conformer aux normes internationales et d'avancer sur la voie de la prévention des risques professionnels.

En modernisant sa législation, en surveillant rigoureusement les matériaux dangereux et en dispensant une formation précise, l'État plurinational de Bolivie se positionne en tant que référente dans la région en matière de gestion de la sécurité au travail. Dans le prolongement des observations relatives à la convention n° 167, l'État plurinational de Bolivie a instauré 15 normes techniques de sécurité établissant des protocoles spécifiques pour le secteur de la construction. On peut citer, parmi les plus importantes, celles relatives aux travaux en hauteur, à la manipulation des échelles, à l'utilisation des échafaudages, aux excavations et aux espaces confinés. Toutes ces normes contiennent des dispositions claires pour garantir l'évacuation immédiate et l'arrêt des activités en présence d'un péril imminent.

Le pays a également renforcé son cadre juridique avec le décret suprême n° 2936 qui porte règlement d'application de la convention n° 167 et qui exige que les employeurs prennent des dispositions immédiates en présence d'un péril grave pour la sécurité des travailleurs.

Cuba salue ces avancées et réaffirme son appui à la coopération internationale pour continuer à renforcer les politiques de SST. La protection des travailleurs est une priorité commune et le chemin parcouru par l'État plurinational de Bolivie est un exemple de l'attachement au bien-être et au développement durable.

Membre travailleur, Honduras – La commission d'experts s'est prononcée sur ces conventions, dans le droit fil du préambule de la Constitution de l'OIT, où l'on lit, je cite: «Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions: par exemple, en ce qui concerne [...] la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail».

Compte tenu de ce qui précède, même si l'État plurinational de Bolivie dispose d'une législation générale en matière de SST, ces lois et ces réglementations ne portent pas expressément sur la prévention et le contrôle de l'exposition à l'amiante. Elles ne prévoient pas non plus de mesures spécifiques sur le remplacement ou l'interdiction de ce matériau, ni ne garantissent des procédés permettant aux travailleurs d'être dûment examinés, soignés et informés sur leur état de santé du fait de cette exposition. Tout cela serait indispensable pour garantir la pleine application de la convention n° 162.

L'État doit donc adopter des mesures claires et efficaces pour prévenir, protéger et contrôler les risques pour la santé qui résultent de l'exposition professionnelle à l'amiante dans tous les secteurs, et non uniquement dans l'industrie manufacturière. Ces mesures devraient notamment porter sur l'interdiction totale ou partielle de l'utilisation de ce matériau dans les différentes activités ou les procédés qui supposent d'entrer en contact avec l'amiante et la mise en place de contrôles efficaces pour prévenir ou réduire la libération de poussières d'amiante dans l'air, en garantissant le respect des limites d'exposition et en visant à réduire cette exposition.

Il faut rappeler qu'en 2006 la Conférence a reconnu que toutes les formes d'amiante, dont le chrysotile, étaient classées comme des substances extrêmement dangereuses et, partant,

cancérogènes pour les êtres humains, d'après le Centre international de recherche sur le cancer. La Conférence s'est dite extrêmement préoccupée par les risques que courent les travailleurs non seulement dans des secteurs donnés, mais aussi lors d'opérations de désamiantage, de travaux de démolition, d'entretien des bâtiments, de démantèlement de navires et de manipulation de déchets. Elle a donc instamment prié les États d'adopter des mesures de SST protégeant efficacement tous les travailleurs exposés.

En vertu des engagements qu'il a pris en tant que Membre de l'OIT, l'État plurinational de Bolivie doit adopter des textes et adapter la législation par la voie de normes concrètes consensuelles et entièrement applicables à tous les secteurs, en procédant à des consultations efficaces et à un véritable dialogue social avec les acteurs concernés. L'objectif consiste à garantir effectivement la sécurité et la santé des travailleurs en préservant leur intégrité et en favorisant la dignité au travail, en commençant par déployer efficacement les capacités de l'inspection du travail en matière de contrôle de l'application par les employeurs, et prévenir ainsi les risques pour la santé résultant de l'exposition professionnelle à l'amiante.

Cela fait dix ans que l'État bolivien a ratifié la convention n° 167. Rien ne justifie qu'il n'aligne toujours pas la législation nationale sur le texte de la convention. Nous exigeons une fois de plus que l'État bolivien établisse en droit les garanties indispensables pour que les travailleurs de tous les secteurs jouissent d'un milieu de travail sûr et salubre, assurant ainsi la sécurité des travailleurs, aussi bien en temps normal que lorsque les circonstances imposent un arrêt de travail ou l'évacuation des travailleurs en présence d'un péril imminent et grave pour leur intégrité.

Toutes ces mesures législatives doivent être renforcées en consolidant le système d'inspection du travail, en le dotant des ressources économiques et humaines permettant de garantir la surveillance et le respect des normes de prévention et d'action aux fins de sécurité, la fourniture d'équipements de protection individuelle et l'existence de conditions de travail optimales.

Ainsi, afin que ces conventions soient pleinement respectées, il est indispensable de bénéficier de l'accompagnement de l'Organisation, afin que la législation bolivienne adopte les mesures nécessaires pour garantir le droit fondamental à la SST et, tout particulièrement, la protection du travailleur contre les maladies professionnelles.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela souscrit à la déclaration faite par le Pérou, au nom d'un groupe de pays d'Amérique latine et des Caraïbes, et remercie sincèrement le vice-ministre, M. Gonzalo Zambrana, représentant gouvernemental, pour les actions menées en application des conventions n^{os} 162 et 167.

Nous saluons les avancées accomplies par l'État plurinational de Bolivie en matière de réglementation de l'utilisation de l'amiante, avancées ancrées dans la législation nationale et les normes internationales, et nous relevons l'engagement pris par le pays en faveur de la protection de la SST, conformément à ces conventions. Ainsi, nous insistons sur l'importance de la formation continue et de l'application de mesures de prévention efficaces en vue de réduire les risques associés.

Nous soulignons qu'il est nécessaire de renforcer la coopération internationale de sorte que l'État plurinational de Bolivie puisse renforcer et accroître les mesures actuelles et les normes en vigueur, y compris la surveillance de l'environnement et l'identification des matériaux dangereux.

Nous concluons en saluant la volonté de l'État plurinational de Bolivie de continuer à promouvoir un milieu de travail sûr, responsable et respectueux des droits au travail et des droits humains, et nous réaffirmons notre appui à l'OIT pour qu'elle continue à offrir le soutien nécessaire au déploiement de ces efforts.

Membre gouvernemental, Honduras – Le Honduras remercie l'État plurinational de Bolivie et les partenaires sociaux pour les informations qu'ils ont fournies au sujet de l'application des conventions n^{os} 162 et 167.

Il prend bonne note de ces informations d'après lesquelles le secteur de la construction représente 4 pour cent du produit intérieur brut de l'État plurinational de Bolivie et crée environ 9 pour cent des emplois dans le pays.

Nous constatons ainsi qu'il y a eu des avancées en matière de législation relative à la sûreté en matière d'amiante: la loi générale sur l'hygiène, la sécurité et le bien-être au travail vise à garantir des conditions de santé, d'hygiène, de sécurité et de bien-être au travail adéquates. Cette loi dispose que les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires et obligatoires pour prévenir et pour soigner, en cas d'exposition à des substances dangereuses au travail.

Malgré les avancées constatées, nous sommes conscients des défis, en particulier de ceux liés à la gestion efficace des matériaux existants et à la sensibilisation des partenaires sociaux aux risques que supposent ces éléments dans le domaine de la construction.

Nous estimons qu'il importe que l'État plurinational de Bolivie puisse progresser sur la voie de l'élaboration de politiques publiques encourageant la prévention de l'exposition et renforçant la réglementation et une formation adaptée pour ceux qui manipulent ces éléments.

Nous estimons que le Bureau, par la voie de l'assistance technique, peut jouer un rôle déterminant.

Il est indispensable de reconnaître les efforts institutionnels déployés sans oublier de formuler des recommandations claires et contrôlables renforçant le respect effectif de la convention et contribuant à la poursuite des travaux engagés.

Nous invitons l'État plurinational de Bolivie à continuer de réaliser des avancées en matière d'identification, de formation, de mesures de contrôle, de désamiantage et de surveillance de l'environnement afin de garantir que les niveaux de fibres d'amiante dans l'air restent dans les limites sûres et ne nuisent pas à la santé des travailleurs.

Nous prenons note de la volonté affichée par l'État plurinational de Bolivie, sous la forme des 15 normes techniques existantes, dans le droit fil de la convention n° 167, mettant en évidence l'attachement à la mise en œuvre des conventions.

Nous estimons qu'il est important d'appuyer ces avancées et de garantir la santé des travailleurs sur leur lieu de travail. Afin que l'État plurinational de Bolivie sache qu'il n'est pas seul, nous invitons le Bureau à lui fournir une assistance technique pour renforcer les mesures interinstitutionnelles qu'il décidera de mettre en œuvre, en toute souveraineté et par la voie du dialogue tripartite, pour continuer à œuvrer pour le bien et le bien-être de son peuple.

Membre gouvernemental, El Salvador – El Salvador souscrit à la déclaration faite par le Pérou et remercie l'État plurinational de Bolivie pour les informations fournies au sujet de l'application des conventions n^{os} 162 et 167. Nous saluons les avancées présentées par l'État plurinational de Bolivie en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et, en particulier, la mise en œuvre de la NTS-009/23 qui établit les lignes directrices relatives

à la gestion de la SST, y compris les dispositions expressément relatives à des substances chimiques dangereuses telles que l'amiante. De la même manière, nous relevons que l'amiante figure dans les règlements sectoriels clés, renforçant ainsi le cadre normatif existant en matière de réglementation de l'amiante. Nous réservons un accueil favorable aux mesures immédiates actuellement déployées, par exemple la formation spécialisée des travailleurs, l'application de mesures de contrôle et le désamiantage en toute sécurité effectué par du personnel qualifié.

Nous sommes convaincus que le dialogue constructif et le renforcement des capacités institutionnelles constituent des piliers fondamentaux pour progresser sur la voie de la réalisation de l'objectif des conventions n°s 162 et 167.

Nous saluons particulièrement les mesures qui seront prises pour prévenir l'exposition, renforcer la réglementation et garantir une formation adaptée aux personnes qui manipulent ces substances, en particulier dans les secteurs les plus vulnérables.

De la même manière, nous relevons que ces mesures sont déployées en lien avec la participation des principales autorités chargées de la santé, de l'environnement et du travail, ce qui, pour El Salvador, constitue un pilier fondamental pour garantir l'efficacité et l'intégrité, grâce à une perspective intersectorielle.

En ce qui concerne la convention n° 167, El Salvador accueille avec satisfaction les informations fournies au sujet des 15 normes techniques de sécurité adoptées par l'État plurinational de Bolivie, en particulier celles qui s'adressent au secteur de la construction, ainsi que celles relatives aux travaux en hauteur et au plan de gestion de la SST.

Nous concluons en invitant le gouvernement à continuer d'harmoniser sa législation nationale avec les conventions n°s 162 et 167, ainsi qu'à renforcer la coopération internationale afin de garantir un examen et une amélioration continus s'agissant du respect de ces instruments.

Représentant gouvernemental – Je tiens tout d'abord à compléter mon propos, au sujet de la convention n° 167 et des mesures nécessaires pour garantir que les employeurs sont tenus d'arrêter les activités et, le cas échéant, de procéder à l'évacuation des travailleurs en présence d'un péril imminent et grave pour leur sécurité. L'État plurinational de Bolivie dispose désormais de 15 normes techniques de sécurité, dont des normes très précises pour le secteur de la construction qui visent au respect des éléments relatifs à la convention n° 167.

Autrement dit, ces normes techniques ont été expressément élaborées à partir de la législation et de la convention n° 167, ratifiée par l'État plurinational de Bolivie. Nous disposons de normes techniques relatives aux travaux en hauteur, de la norme technique n° 4 sur la manipulation des échelles, de la norme technique n° 5 sur les échafaudages, de la norme technique n° 6 sur les travaux de démolition, de la norme technique n° 7 sur les travaux d'excavation, de la norme technique n° 8 sur les opérations dans des espaces confinés et de la norme technique n° 9 sur le programme de gestion de la SST. Dans différents articles de ces normes concernant les procédures et les protocoles établis, sont présentés les protocoles que les employeurs doivent appliquer en présence d'un péril imminent et grave ou face à une situation d'urgence au cours de l'activité de construction menée; est également détaillée la façon de procéder à l'évacuation et d'agir en cas de paralysation des activités.

Ces normes ont bien été élaborées sur la base de la convention n° 167, ratifiée par l'État plurinational de Bolivie.

L'État plurinational de Bolivie est un pays qui, ces vingt dernières années, a manifesté son intérêt et sa volonté quant à l'amélioration de la situation de la population, en général, et des travailleurs, en particulier. Ainsi, il y a eu des hausses de salaire. Dans d'autres pays, les hausses de salaire posent problème; dans l'État plurinational de Bolivie, cette question est l'objet d'une politique publique exécutée chaque année au bénéfice des travailleurs.

Le système unique de santé a été créé: il permet l'accès universel des travailleurs, qu'ils soient salariés, indépendants ou qu'ils aient un autre statut, à ce système.

Autrement dit, on ne peut critiquer l'État plurinational de Bolivie pour non-respect des droits des travailleurs. Comme dit tout à l'heure, l'État plurinational de Bolivie se présente avec un esprit constructif et animé de la volonté de montrer que, même s'il y a eu des avancées fondamentales dans les droits des travailleurs et des personnes, en général, en permettant l'accès à plusieurs politiques publiques, de toute évidence, il y a d'autres domaines, comme ceux que vous avez mentionnés, dans lesquels la progression est difficile. Lorsque je parlais d'un esprit constructif, je disais qu'il prévalait, malgré les limites rencontrées ces dernières années au moment d'appliquer les conventions n^{os} 162 et 167. Je remercie le groupe de pays d'Amérique latine et des Caraïbes, le Bélarus, Cuba, la République bolivarienne du Venezuela, le Honduras et El Salvador qui ont compris l'esprit qui anime l'État plurinational de Bolivie, les efforts qu'il déploie et l'esprit constructif qui le pousse à avancer. Ces pays ont également compris les informations que nous avons présentées, aussi bien dans mon allocution que dans les rapports soumis en 2023. Je ne peux toutefois m'empêcher de revenir sur les observations à caractère punitif qui ont également été faites, car elles planent autour de nous.

Dire que l'État plurinational de Bolivie manque à ses obligations depuis de nombreuses années ou qu'il n'a pas présenté de rapports depuis 2004 est faux. En effet, il a présenté un rapport très détaillé sur chacun des points que je vous ai présentés, l'un après l'autre. Cela explique en grande partie pourquoi les mesures visant à protéger les travailleurs de la construction pour ce qui est de l'utilisation de l'amiante et les risques encourus ne doivent pas nécessairement découler d'une loi. Il peut y avoir des normes de rang inférieur, par exemple des décrets ou des arrêtés ministériels, ou des normes techniques, à l'instar de celles que nous avons élaborées en nous fondant sur la convention n° 167.

Par l'intermédiaire de la présidence, j'invite les personnes qui n'ont pas examiné les rapports présentés par l'État plurinational de Bolivie, où figurent toutes les explications détaillées et plus percutantes que mon propos, à tenir compte du fait qu'il s'agit des éléments qui nous permettent d'honorer l'engagement que nous prenons maintenant. Tous les éléments sur lesquels je suis revenu, qui ont trait aux activités multisectorielles, sont ceux que nous devons développer pour mettre la législation à jour. La perspective suivie dans le cadre de la mise en œuvre de ces éléments est abordée au cours des consultations qui, bien entendu, sont pour nous un élément pertinent. En outre, nous prenons note de l'offre de certains pays concernant la création d'une plateforme de discussion, car nous avons admis que nous manquions d'informations pour élaborer des normes et des politiques nous permettant de beaucoup plus efficacement traiter des questions relevant des conventions n^{os} 162 et 167. J'en appelle également à l'OIT. L'État plurinational de Bolivie s'engage à traiter ces éléments comme nous le faisons, c'est-à-dire par la voie des institutions et en coordination avec l'OIT.

Autrement dit, nous acceptons les observations qui figurent dans le document de l'OIT et nous espérons que cela nous permettra de progresser grâce aux efforts conjoints de l'OIT et de pays amis.

Membres travailleurs – Au nom des membres travailleurs, nous souhaitons remercier le gouvernement d'avoir participé à cette discussion et de l'avoir enrichie. Nous remercions

également les gouvernements, les travailleurs et les organisations d'employeurs présents pour leur contribution. Nous saluons tout particulièrement l'effort fait pour donner des éléments contextuels et la volonté de dialogue exprimée.

Cet échange, quoique bref, a bien montré qu'il est important de renforcer les mécanismes de consultation tripartite et de dialogue social, piliers fondamentaux du système de contrôle normatif de l'Organisation. Même lorsque le diagnostic ou la perspective diverge, nous reconnaissons que l'engagement en faveur du débat technique et transparent est le premier pas vers l'aplanissement des difficultés.

Ainsi, nous souhaitons réaffirmer que le groupe des travailleurs ne cherche ni la sanction ni la mise au ban, mais qu'il souhaite que les engagements pris par les États lorsqu'ils ratifient les conventions soient honorés. C'est pour cela que nous prions instamment le gouvernement de s'engager sur la voie de réformes législatives et administratives permettant de donner effet aux obligations découlant des conventions n^{os} 162 et 167.

Comme cela a déjà été dit, ces deux instruments font partie du corpus normatif qui protège la santé et la sécurité des travailleurs, ces aspects faisant partie des droits fondamentaux au travail reconnus par la Conférence. Leur bonne application non seulement prévient les maladies et les accidents, mais contribue aussi à améliorer la qualité de l'emploi et la dignité du travail.

C'est pour cette raison que nous prions le Bureau de fournir au gouvernement l'assistance technique nécessaire pour réviser et mettre à jour la législation, ainsi que pour renforcer les capacités des institutions en matière de prévention, d'inspection, de surveillance et de protection dans tous les secteurs, et non uniquement dans ceux déjà partiellement réglementés.

Nous sommes convaincus que l'accompagnement technique de l'Organisation peut s'avérer décisif pour canaliser les efforts en vue d'un respect progressif, durable et issu du dialogue.

Enfin, nous redisons que nous sommes prêts à poursuivre cet échange constructif dans le cadre du respect mutuel, du dialogue social efficace et de la recherche commune de la justice sociale.

Membres employeurs – Dans leurs observations finales sur ce cas, les membres employeurs souhaitent de nouveau remercier le gouvernement pour les informations supplémentaires qu'il a fournies et les différents intervenants pour leurs contributions.

Nous regrettons que le représentant gouvernemental ait l'impression que cet exercice est à visée punitive, compte tenu de la complexité de la situation et des préoccupations réitérées par la commission d'experts sur les lacunes persistantes dans la législation nationale qui ne permettent pas de donner pleinement effet aux dispositions des conventions n^{os} 162 et 167.

Nous réitérons l'importance que ce cas revêt à nos yeux. Nous, membres employeurs, insistons sur le fait que nous ne pouvons pas négliger la nécessité de renforcer la protection des travailleurs face à l'exposition à l'amiante et aux risques dans la construction, ces éléments ayant un impact important sur leur SST.

Nous partageons les préoccupations exprimées par la commission d'experts, compte tenu du fait que l'absence de mesures concrètes et précises et l'absence de consultations tripartites efficaces constituent des défis majeurs à relever pour garantir l'élaboration de politiques de SST durables et efficaces.

À la lumière de la discussion, le groupe des employeurs tient à recommander au gouvernement de redoubler d'efforts pour:

- 1) adopter sans délai des mesures concrètes et précises complétant le cadre général en vigueur et garantissant la pleine application des articles des conventions n^{os} 162 et 167, y compris en ce qui concerne l'interdiction de l'utilisation du crocidolite et du flocage de l'amiante, la réalisation des travaux de démolition et des opérations de désamiantage uniquement par des employeurs ou des sous-traitants qualifiés, l'établissement de limites d'exposition claires et la fourniture d'équipements de protection respiratoire et de vêtements de protection spéciaux;
- 2) veiller à ce que, en présence d'un péril imminent et grave pour la sécurité des travailleurs dans la construction, l'employeur prenne des dispositions immédiates pour arrêter le travail et procéder à une évacuation;
- 3) garantir des consultations institutionnalisées et efficaces des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs à tous les stades de la conception, de la mise en œuvre, de l'examen et de la surveillance des politiques et des mesures relatives à la SST, en particulier en ce qui concerne l'amiante et la construction;
- 4) fournir des informations détaillées sur les mesures adoptées ou envisagées pour mettre en œuvre des dispositions essentielles garantissant le respect des conventions à l'examen aujourd'hui, y compris les relevés de surveillance du milieu du travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante, l'accès des travailleurs et de leurs représentants à ces relevés et le droit de demander la surveillance du milieu de travail et de faire appel à l'autorité compétente;
- 5) garantir que les travailleurs sont informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et qu'ils reçoivent un conseil individuel sur leur état de santé en relation avec leur travail.

Nous notons que le gouvernement sollicite l'assistance technique du BIT pour élaborer les rapports au titre de l'article 22 et nous espérons que la Bolivie continuera à œuvrer avec l'appui de la coopération internationale, y compris l'OIT, pour renforcer les capacités des fonctionnaires et des organisations d'employeurs et de travailleurs, afin de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies efficaces et durables pour améliorer la SST dans le pays.

Les membres employeurs espèrent que l'engagement du gouvernement se traduira par des mesures concrètes visant à garantir le respect des conventions et que nous serons bientôt les témoins d'avancées majeures.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et du débat qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation que la législation nationale sur la santé et la sécurité au travail ne contient pas de réglementations spécifiques sur l'amiante et a rappelé qu'un environnement sûr et sain fait partie des principes et droits fondamentaux au travail.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **introduire des mesures législatives, après consultation approfondie avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, afin de garantir la pleine conformité de la législation nationale (y compris sur les politiques sur l'amiante et la construction; la prévention et le contrôle des risques, l'incapacité et l'inclusion; et sur la fourniture d'équipements de protection respiratoire et de vêtements de protection spéciaux) et de la pratique avec la convention;**
- **adopter, sans délai et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, des mesures concrètes et spécifiques en vue de compléter le cadre existant et de garantir la pleine mise en œuvre de la convention dans l'ensemble des secteurs et des industries;**
- **garantir que les relevés de la surveillance du milieu de travail et de l'exposition des travailleurs à l'amiante soient conservés pendant une période prescrite, et que les travailleurs intéressés, leurs représentants et les services d'inspection y aient accès et aient le droit de demander la surveillance du milieu de travail, et de faire appel à l'autorité compétente au sujet des résultats de cette surveillance;**
- **adopter, sans délai et conformément à la convention, des mesures spécifiques visant à garantir que les travailleurs soient informés d'une manière suffisante et appropriée des résultats de leurs examens médicaux et reçoivent des conseils sur leur état de santé en relation avec leur travail impliquant une exposition à l'amiante.**

La commission a prié le gouvernement de fournir des informations complètes et détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations conformément à la convention d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Représentant gouvernemental – Comme je l'avais dit mardi, le gouvernement s'est présenté, animé d'un esprit constructif, et nous acceptons donc les observations de la commission. Nous ne pouvons nous empêcher de faire remarquer que l'État plurinational de Bolivie est un pays qui a une position claire quant aux droits des travailleurs: les mesures prises à l'égard de ces deux conventions sont la manifestation de l'engagement du gouvernement vis-à-vis des travailleurs, au-delà de son attachement aux recommandations de l'OIT.

Nous constatons que, dans les conclusions, la commission note avec préoccupation que l'État plurinational de Bolivie ne contient pas de réglementations spécifiques sur l'amiante. Or, aussi bien dans les rapports présentés que dans les explications que j'ai oralement fournies, il a été établi que l'État plurinational de Bolivie dispose de normes, y compris des années 1990, dans lesquelles il est expressément dit que l'amiante est un élément dangereux pour les travailleurs. Toutefois, cela n'a été pris en compte ni dans les observations formulées après les explications fournies oralement ni dans les conclusions.

Tout en acceptant toutes les observations que vous nous adressez, je me permets de faire un commentaire sur les méthodes employées pour les formuler. Un groupe d'experts analyse un pays et son action. Les pays envoient un rapport contenant des informations et la commission d'experts établit le rapport qui est publié. Ensuite, nous prenons la parole et nous espérons que nos propos sont pris en compte dans les interventions suivantes des gouvernements, des employeurs et des travailleurs.

Puis, le gouvernement répond et donne son avis sur l'ensemble du processus. Et enfin, les conclusions. Nous constatons qu'il semblerait que tout est préparé sur la base du rapport de la commission d'experts et que, malheureusement, nos observations orales n'ont pas été prises en compte, en particulier sur le point selon lequel l'État plurinational de Bolivie ne

disposerait pas de texte contraignant. Or c'est le contraire. On le voit dans le rapport. Nous estimons que les observations de la commission, après l'exposé oral, ainsi que les opinions exprimées par les gouvernements devraient se fonder sur examen plus approfondi des informations présentées et des précisions apportées oralement. Il semblerait que ces éléments ne sont pas dûment pris en compte.

Burundi (ratification: 1963)

Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant du gouvernement du Burundi, Monsieur le directeur général du Travail et de l'Emploi, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement salue la collaboration qui a été mise en place concernant l'application des normes dans notre pays. S'agissant en particulier de l'application de la convention à l'examen, la Confédération syndicale du Burundi (COSYBU) a transmis à la commission d'experts des observations alléguant la violation de certaines dispositions de la convention.

Il y a peu, nous avons eu une discussion à ce sujet avec nos partenaires sociaux. Après avoir parcouru les allégations, les articles de la convention, ainsi que d'autres textes à notre disposition, nous n'avons constaté aucun cas de violation en ce qui concerne les clauses de travail dans les contrats publics.

Nous aimerions avoir de plus amples informations sur les articles de la convention que le gouvernement n'aurait pas respectés. Le gouvernement est disposé à dialoguer avec les partenaires sociaux pour corriger les problèmes d'application éventuels. L'Organisation internationale du Travail étant une institution faîtière du dialogue social, je sais que l'on y privilégie le dialogue entre les mandants tripartites. Nous avons plusieurs organes dédiés au dialogue social et nous pouvons trouver une solution à la présente situation. Tous les sujets en relation directe avec la vie des travailleurs et des employeurs sont discutés au sein du Comité national pour le dialogue social (CNDS). Les sujets conflictuels sont discutés au sein du Comité national du travail (CNT). Les sujets qui ne sont pas discutés au sein du CNDS sont transmis au CNT. Nous doutons que les allégations que nous examinons aient fait l'objet d'un examen dans ces instances nationales.

Aussi, je suis convaincu que, même s'il devait s'avérer que le Burundi n'a pas respecté certaines dispositions de la convention, nous pouvons trouver des solutions ensemble. Nous sommes disposés à écouter et à prendre des dispositions pour résoudre le problème. Je réitère que nous n'avons constaté aucune violation des dispositions de la convention et nous souhaiterions obtenir des indications précises et visibles pour que nous puissions trouver une solution adéquate.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour son intervention. Nous aurions cependant souhaité recevoir ces informations par écrit, avant la discussion d'aujourd'hui, car cela nous aurait permis d'interagir de manière plus efficace.

C'est aujourd'hui la première fois que la commission traite de l'application de la convention par le Burundi. Le Burundi a ratifié cette convention technique en 1997. Nous notons que, jusqu'à présent, la Commission d'experts a déjà formulé 13 observations sur cette convention. Plusieurs rapports demandés par la commission d'experts n'ont

malheureusement pas été fournis par le gouvernement au cours de ces dernières années. Ceci a forcé la commission d'experts à réitérer ses observations, en particulier sur la convention à l'examen.

Jusqu'en 2008, l'Étude d'ensemble sur cette convention indiquait que la législation nationale suivait «à la lettre les dispositions de la convention en ce qui concerne l'obligation d'insérer une clause de travail dans les contrats publics passés en vue de la construction, de la transformation, de la réparation ou de la démolition d'ouvrages publics; la fabrication, l'assemblage, la manutention ou le transport de matériaux, de fourniture ou d'outillage; ou encore l'exécution ou la fourniture de services».

Néanmoins on peut déduire de l'Étude d'ensemble que la situation en pratique n'était déjà pas conforme à la convention. L'étude indique ce qui suit:

- (p. 53/paragr. 145) «aucune disposition n'a été prise pour assurer l'insertion de clauses de travail dans le sens où l'entend la convention, mais l'affichage des conditions de travail est exigé»;
- (p. 43/paragr. 114) «le gouvernement a annoncé son intention de corriger la situation et de prendre des mesures concrètes à l'occasion du prochain examen du nouveau projet de Code des marchés publics».

Le Code des marchés publics a entre-temps été modifié par une loi de 2008. Faisant suite à une observation de la COSYBU, la commission d'experts a noté que deux décrets ont été abrogés en même temps que l'entrée en vigueur du nouveau Code des marchés publics, mais qu'aucune mesure effective n'a été prise pour garantir l'insertion et le respect des clauses de travail dans les contrats publics.

Les membres employeurs soulignent l'importance du respect par les États de la convention. La raison d'être de l'adoption de cette convention et de la recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949, repose sur l'idée selon laquelle les autorités publiques doivent s'efforcer d'assurer le respect de normes socialement acceptables dans les travaux exécutés pour le compte de l'État. On peut dire que cette convention était visionnaire dès 1949, alors que la question de l'insertion des clauses sociales dans les contrats publics est à nouveau au cœur des préoccupations sociétales.

L'article 2, paragraphe 1, de cette convention prévoit que les contrats publics doivent comporter des clauses relatives aux salaires (y compris aux allocations), à la durée du travail et à d'autres conditions de travail, qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée de la région où le travail est effectué.

L'article 2, paragraphe 2, définit d'autres moyens de protéger les conditions de travail dans le cadre de l'exécution de contrats publics en prévoyant que, faute de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale applicable à la région, il convient de se référer aux instruments applicables dans la région la plus proche, ou au niveau général observé dans la même profession ou la même industrie.

À la lecture de l'observation de la commission d'experts, telle que formulée en 2024, nous constatons que le gouvernement aurait gelé depuis 2016 les primes et les indemnités des travailleurs du secteur public et parapublic. En outre, selon la COSYBU, les entreprises prestataires de l'État ne seraient soumises ni aux accords collectifs ni aux grilles salariales négociées, ce qui affaiblirait gravement l'efficacité du dialogue social.

Ces pratiques nous semblent, à première vue, contraires au principe fondamental de la liberté de négociation collective. Les organes de contrôle de l'OIT se sont exprimés très clairement à ce sujet, notamment en autorisant le gouvernement à suspendre temporairement l'application des conventions collectives, pour autant que cette restriction à la négociation collective remplisse des conditions très strictes:

Si, au nom d'une politique de stabilisation, un gouvernement considère que le taux des salaires ne peut pas être fixé librement par voie de négociations collectives, une telle restriction devrait être appliquée comme une mesure d'exception, limitée à l'indispensable, elle ne devrait pas excéder une période raisonnable et elle devrait être accompagnée de garanties appropriées en vue de protéger le niveau de vie des travailleurs. (Voir le paragraphe 1456 de la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*).

En l'espèce, le gouvernement devrait expliquer cette situation, même si ce problème n'est pas directement lié à l'application de la convention.

Quoi qu'il en soit, la convention a réglé la situation lorsqu'aucune condition de travail particulière n'est prévue pour un travail de même nature dans la profession ou l'industrie intéressée. Selon la convention, l'autorité publique devrait, en pareil cas, appliquer les conditions de salaire et de travail applicables dans la région la plus proche, ou au niveau général observé dans la même profession ou la même industrie.

En conclusion, nous incitons le gouvernement à jouer pleinement son rôle de protection des travailleurs et de gardien d'un *level-playing-field*, c'est-à-dire de conditions équitables de concurrence dans le respect des conditions de travail entre tous les acteurs économiques. Les mesures nécessaires pour assurer cette protection et cette concurrence équitables doivent être prises en droit et en pratique.

Membres travailleurs – Nous sommes ici pour examiner le cas du Burundi. Il s'agit d'un cas important, car nous relevons plusieurs éléments critiques dans le rapport de la commission d'experts. Les rapports précédents sur les travaux de développement communautaire et le Code pénal, qui rendent possible le travail forcé et entraînent des violations de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, restent sans réponse. Au total, 18 demandes de rapports ont été formulées, et seulement trois ont été reçus jusqu'à présent. Nous saluons le fait que le gouvernement soit présent aujourd'hui pour fournir davantage d'explications.

Mais au cœur de ce cas se trouve la violation de la convention n° 94 qui exige l'inclusion de clauses de travail dans les contrats publics, garantissant ainsi que les travailleurs bénéficient de salaires, d'horaires de travail et d'autres conditions de travail au moins aussi favorables que ceux établis pour des travaux de même nature par des conventions collectives, des décisions arbitrales ou la législation et la réglementation nationales.

Il s'agit d'une convention importante. Ses objectifs sont à la fois d'empêcher que le coût du travail ne soit utilisé comme un élément de concurrence entre les soumissionnaires aux marchés publics, et de garantir que ces marchés ne tirent pas vers le bas les salaires et les conditions de travail. Ces deux objectifs sont essentiels pour garantir les droits et la dignité des travailleurs. Elle oblige les contractants à fournir des contrats corrects aux autorités publiques, mais surtout à leurs travailleurs. Les marchés publics doivent garantir la création d'emplois décents.

Sur la base des observations de la commission d'experts, nous notons que le Burundi ne respecte pas la convention depuis un certain temps. Dès 2008, il y a plus de dix-sept ans, la commission d'experts avait soulevé la question, demandant si la base juridique permettant de garantir des conditions minimales aux travailleurs employés par un contractant public était

toujours en place, et comment son application était assurée. Bien que le gouvernement ait exprimé son intention de remédier à cette situation, cela n'a toujours pas été fait. Ce retard nous inquiète profondément, car la situation actuelle expose les travailleurs à l'exploitation. Sans clause de travail dans les contrats publics, le travail devient un élément de concurrence sur les prix, et en fin de compte une marchandise. Sans clause de travail, il devient plus difficile de vérifier si les conditions de travail sont respectées. D'autant plus que le rapport de la commission d'experts contient également plusieurs demandes adressées au gouvernement concernant l'inspection du travail, notamment en matière de recrutement, de formation, et de ressources.

La fraude est souvent un indicateur d'exploitation des travailleurs. Dans le rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Burundi présenté au Conseil des droits de l'homme en 2024, il est indiqué que la corruption est présente au sein de l'administration publique, y compris dans les marchés publics, ce qui constitue un motif supplémentaire de préoccupation quant au respect des droits des travailleurs dans les contrats publics.

Il est clair que le Code des marchés publics mis en place par le Burundi n'est pas suffisant. Nous soulignons que la commission d'experts a clairement indiqué, dès l'Étude d'ensemble de 2008, que la convention ne peut être considérée comme mise en œuvre du seul fait que la législation nationale du travail est d'application générale et couvre donc les travaux liés aux marchés publics. Des conditions de travail spécifiques dans les marchés publics sont essentielles.

En effet, dans de nombreux cas, les dispositions de la législation nationale en matière de salaires, d'horaires de travail et d'autres conditions d'emploi ne prévoient que des normes minimales. Les conventions collectives offrent souvent de meilleures conditions. C'est également le cas dans de nombreux secteurs et industries au Burundi. Comme l'a indiqué la commission d'experts, la convention implique que parmi les trois sources – conventions sectorielles, décisions arbitrales et législation nationale – ce sont les conditions les plus favorables qui doivent être appliquées.

De plus, nous pouvons lire dans le rapport de la commission d'experts que des conventions collectives sectorielles nationales ont été unilatéralement abrogées. Après la suppression de tous les avantages accordés aux travailleurs, une politique salariale a été imposée, fixant les salaires sans aucune perspective d'évolution de carrière. Il semble donc que, plutôt que d'appliquer les conditions les plus favorables dans les clauses de travail, ce sont les conditions elles-mêmes qui ont été dégradées. Cela est inacceptable.

Cela appelle à des enquêtes supplémentaires afin de déterminer l'impact plus large de cette mesure, y compris sur d'autres conventions.

Nous constatons qu'aucun rapport officiel n'a été transmis par le gouvernement sur la manière dont il entend résoudre ce problème, et que le gouvernement ne répond pas non plus aux autres demandes formulées par la commission d'experts. Nous exhortons le gouvernement à clarifier et à rectifier cette violation de la convention, et à collaborer avec les partenaires sociaux pour une mise en œuvre correcte des conventions.

Enfin, nous souhaitons indiquer au gouvernement qu'il peut compter sur le BIT pour le soutenir et lui fournir une assistance technique et des conseils afin d'adapter sa législation aux conventions internationales du travail.

Membre travailleur, Burundi – Au nom de la COSYBU, je vous remercie pour l'opportunité qui m'est donnée de m'exprimer pour témoigner de la réalité vécue par les travailleuses et travailleurs du Burundi, en lien avec l'application de la convention.

À titre de rappel, les services visés par les contrats publics sont régis, d'une part, par le Code des marchés publics en ce qui concerne les procédures de passation, d'attribution, d'exécution et de contrôle des marchés publics passés par les institutions étatiques, les collectivités locales et les entreprises publiques et, d'autre part, par le Code du travail pour les conditions de travail de tous les travailleurs liés par un contrat de travail, y compris ceux embauchés par des prestataires privés qui exercent des services pour l'État.

La COSYBU précise que l'article 2 de la convention impose que les contrats financés par des fonds publics comportent des clauses garantissant aux travailleurs au moins les conditions de rémunération, de travail et de protection prévues par la législation nationale, les conventions collectives et les usages reconnus dans le métier ou la région.

La COSYBU tient à exprimer son inquiétude face au non-respect persistant des principes fondamentaux de cette convention, ratifiée par le Burundi, qui exige que tous les contrats financés par les fonds publics garantissent aux travailleurs employés par des prestataires une rémunération au moins égale à celle prévue par la loi ou les conventions collectives, des conditions de travail conformes aux standards nationaux et le respect des droits syndicaux et sociaux.

Cette situation constitue non seulement une violation de la convention à l'examen mais également une atteinte aux principes de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951.

Les principes de la convention n° 100 devraient être intégrés dans le document de politique salariale et dans le statut général des fonctionnaires à l'image de la loi n° 1/11 du 24 novembre 2020 portant révision du décret-loi n° 1/037 du 7 juillet 1993, lui-même portant révision du Code du travail à travers son article 184.

De plus, la non-application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, se manifeste par le contournement des conventions collectives sectorielles. Les entreprises prestataires de l'État ne sont soumises ni aux accords collectifs ni aux grilles salariales négociées, ce qui affaiblit gravement l'efficacité du dialogue social dans notre pays.

À cela s'ajoute une autre source de frustration liée au gel de toutes les primes et indemnités pour les travailleurs du secteur public et parapublic depuis 2016. Ce gel, non négocié avec les partenaires sociaux, a entraîné une perte considérable de pouvoir d'achat et sapé le moral des agents et cadres de l'État et des entreprises parapubliques. En maintenant cette situation, le gouvernement viole l'esprit de la négociation collective, aggrave les inégalités de traitement et compromet le principe même du travail décent.

Actuellement, la rémunération des travailleurs du secteur public et parapublic ne correspond plus à ce qui est prévu par le premier alinéa de l'article 2 de cette convention qui stipule que les clauses qui devront être insérées dans les contrats garantiront aux travailleurs intéressés:

- des salaires (y compris les allocations);
- une durée du travail;

- d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables soit par voie de convention collective ou par une autre procédure agréée de négociations entre des organisations d'employeurs et de travailleurs représentant une proportion substantielle des employeurs et des travailleurs de la profession ou de l'industrie intéressée.

Cela s'illustre par la fixation unilatérale des salaires et le gel des primes et indemnités depuis janvier 2016 sans tenir compte des conventions sectorielles et nationales conclues entre le gouvernement et les organisations de travailleurs concernant les acquis des travailleurs.

La COSYBU signale que les instances tripartites existantes ne prévoient pas de séances pour échanger sur la mise en œuvre des conventions ratifiées ou de celles à ratifier malgré la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

Les organisations des travailleurs demandent que la politique salariale équitable tienne compte des conventions sectorielles et nationales conclues entre le gouvernement et les organisations de travailleurs en ce qui concerne les acquis des travailleurs et l'ouverture de véritables négociations entre la confédération la plus représentative du Burundi – la COSYBU – et le gouvernement.

La COSYBU appelle solennellement le gouvernement à:

- garantir l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale;
- respecter les engagements de dialogue social prévus par la convention n° 98, en levant le gel des primes et indemnités et en rouvrant des négociations avec les syndicats représentatifs sur la rémunération du personnel concerné par les marchés publics;
- prendre les mesures nécessaires afin de mettre la législation en pleine conformité avec la convention;
- assurer que tous les contrats publics entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la convention contiennent des clauses de travail, que ces contrats soient attribués ou non par adjudication;
- prendre, sans tarder, les mesures nécessaires afin d'assurer l'insertion, dans tous les contrats publics auxquels la convention est applicable, de clauses de travail conformes aux dispositions de l'article 2 de la convention;
- transmettre le texte des nouvelles conditions générales concernant les contrats publics et indiquer les mesures prises ou envisagées pour garantir des conditions de travail décent aux travailleurs employés dans le cadre d'un contrat public, une fois que celle-ci auront été adoptées.

Nous demandons également à l'OIT, à travers la commission d'experts, de maintenir une vigilance accrue sur le cas du Burundi et d'encourager le gouvernement à respecter ses engagements internationaux en matière de justice sociale.

Membre employeur, Burundi – Merci d'avoir permis au représentant de l'Organisation des employeurs du Burundi de donner son point de vue sur la question présentement débattue.

Les dispositions de la convention ont été introduites dans notre Code du travail dans les années quatre-vingt. Notre pays essaie, dans la mesure de ses possibilités, de respecter les dispositions incluses dans le Code du travail. Bien entendu, ces mêmes dispositions n'ont pas

encore été intégrées dans le Code des marchés publics, mais en pratique nous avons un système de dialogue social qui fonctionne bien, voire très bien. Notre organisation a de bons rapports avec la centrale syndicale la plus représentative. Nous travaillons également en bonne entente avec le gouvernement par le biais du ministère en charge du travail.

La question de la violation de la convention n'a pas encore été soumise aux organes de dialogue social de notre pays que sont le Comité national pour le dialogue social (CNDS) ou le Comité national du Travail (CNT). Cette instance est présidée par un ancien Président de la République qui devait participer à la Conférence et qui aurait pu témoigner que cette question n'a pas été soumise aux organes nationaux de dialogue social. En effet, si ces dispositions figurent déjà dans le Code du travail, il n'y a pas de raison qu'elles ne figurent pas dans le Code des marchés publics.

En tout cas, notre organisation est disponible pour participer à des consultations nationales afin de faire respecter les dispositions de la convention. J'ai bien noté cette disponibilité de la part des représentants des gouvernements. Ils sont prêts, ainsi que les représentants des travailleurs qui demandent que ces questions soient discutées. Je pense qu'il y a un consensus sur cette disposition à engager des consultations au niveau national pour qu'il y ait des améliorations à ce niveau. En tout cas, la préconsultation que nous avons déjà menée ici, entre toutes les parties, indique une convergence de vues sur la nécessité de nous consulter au niveau national pour que ces questions soient réglées. Le représentant des travailleurs serait d'accord avec moi pour dire qu'avant de saisir l'OIT, les questions concernant cette unique convention n'ont pas été soumises aux instances nationales compétentes.

Plusieurs conventions ont été citées, la convention n° 98, la convention n° 144 et d'autres, notre organisation est prête à participer aux échanges au niveau national pour que la convention soit pleinement respectée. Le gouvernement manifeste cette disponibilité, ainsi que les employeurs et les travailleurs. Je crois qu'avec l'assistance du Bureau qui nous avait demandé, dès les années quatre-vingt, d'inclure ces dispositions dans le Code du travail, nous n'avons pas d'inquiétude quant au fait que la question sera réglée à la satisfaction de toutes les parties concernées.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Nous allons circonscrire la question parce qu'il s'agit de la convention n° 94 et non des autres conventions:

- Premier volet: selon les observations de la COSYBU reçues par la commission d'experts, toutes les conventions sectorielles ont été unilatéralement abrogées en imposant une politique salariale après avoir supprimé tous les avantages alloués aux travailleurs. Nous estimons que, de manière tout à fait objective, cette affirmation est trop osée, parce qu'il n'a nullement été démontré que tel était le cas, donc il n'y a aucune preuve tangible de cette allégation.
- Deuxième volet: le décret du 11 juillet 1986 sur les mesures spécifiques à prendre pour garantir les conditions minimales aux travailleurs dans le cadre d'un contrat public et le décret du 18 août 1990 sur les conditions générales des contrats, ont cessé de s'appliquer avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 février 2008 portant Code des marchés publics. Pourtant, avec cette loi, le gouvernement devait adopter de nouvelles mesures pour garantir la protection des conditions de travail dans le cadre de l'exécution des contrats publics. Or, dans l'état actuel de la situation, le Code des marchés publics fait référence plus généralement au Code du travail avec ses dispositions se rapportant notamment aux conditions minimales de travail, au salaire et au contrat de travail.

Mais la grande interrogation est celle de savoir si le seul fait que la législation nationale du travail s'applique à tous les travailleurs dispense les États ayant ratifié ladite convention de prendre des mesures nécessaires pour que les contrats publics contiennent des clauses de travail.

À cette question, la réponse est non. Mais il ne faut pas oublier les efforts considérables que fait le gouvernement de ce pays frère. Ainsi, sur ce volet, nous souscrivons néanmoins à la position juridique de la commission d'experts: le seul fait que la législation nationale s'applique à tous les travailleurs n'est pas de nature à dispenser les États, à l'instar du Burundi ayant ratifié la convention, de prendre les mesures nécessaires pour que les contrats publics contiennent des clauses de travail, et nous avons suivi l'intervention des employeurs qui ont montré leur disponibilité si le sujet était soumis au sein des instances nationales pour aller dans le sens de l'adoption de dispositions dans le Code des marchés publics. Nous voyons les efforts que fait ce gouvernement. À voir la situation du Burundi telle qu'elle se présente, tout porte à croire qu'il se considère être dispensé, mais le gouvernement indique pouvoir insérer ces clauses dans le Code des marchés publics bien qu'elles se trouvent déjà dans la législation nationale du travail.

En guise de conclusion, que pouvons-nous dire? Dans la situation dans laquelle se trouve le Burundi, il y a nécessité impérieuse que ce pays frère prenne des mesures utiles afin d'assurer l'insertion dans les contrats publics de clauses de travail mentionnant, entre autres, les salaires, la durée de travail, et d'autres conditions de travail qui ne soient pas moins favorables que les conditions établies pour un travail de même nature dans la profession ou industrie, et ce conformément à l'article 2 de la convention. Nous devons tout de même tenir compte des efforts faits par le gouvernement.

Membre travailleuse, République de Corée – Le Burundi a ratifié la convention en 1963. À ce jour, le gouvernement n'a pas aligné son système juridique sur la convention ratifiée et n'a pas non plus rempli son obligation de présenter régulièrement des rapports sur ses efforts de mise en œuvre.

Depuis 2009, la commission d'experts a répété à plusieurs reprises son regret que le gouvernement ne se soit pas conformé à ses obligations de rapport. Elle a réitéré ses recommandations préconisant au gouvernement d'adopter sans délai les mesures nécessaires pour garantir l'inclusion des clauses de travail dans tous les contrats publics auxquels la convention s'applique, conformément à l'article 2 de la convention, et de lui transmettre une copie des nouvelles conditions générales régissant les contrats, en indiquant les mesures prises pour garantir les conditions minimales aux travailleurs employés dans le cadre de contrats publics.

Comme l'a exposé la commission d'experts, le Burundi a systématiquement démantelé les dispositifs de protection des travailleurs requis. En 2008, le Code des marchés publics a entériné la suppression des clauses de protection du travail. Le gouvernement a autorisé l'abrogation du décret présidentiel n° 100/49 de 1986 et du décret n° 110/120 de 1990, qui protégeaient les travailleurs sous contrat public, sans mesures de remplacement. Cette régression législative délibérée a créé un vide en matière de protection. Les travailleurs dans le cadre de projets publics sont exposés à l'exploitation, tandis que les maîtres d'œuvre, ayant conscience que les exigences spécifiques en matière de clauses de travail n'existent plus, sont responsables de la détérioration des conditions de travail.

Je souhaiterais insister sur la portée du principe de base sur lequel repose la convention. La convention prévoit que tous les contrats publics conclus par les gouvernements, les autorités locales et les entreprises publiques incluent des clauses obligatoires de protection

des travailleurs, dans les domaines de la construction, de la manutention et des services. Ces clauses doivent garantir des salaires égaux ou supérieurs au salaire minimum ou aux niveaux fixés par convention collective, des temps de travail réglementés, la sécurité au travail, un droit aux congés et une couverture de sécurité sociale.

La convention consacre le principe selon lequel les dépenses publiques doivent remplir une mission sociale. Les gouvernements investissant des fonds publics ont l'obligation de créer de l'emploi de qualité et de promouvoir les normes de travail décent. Il en découle que les marchés publics à moindre coût sont donc rudement mis à l'épreuve, puisqu'il est nécessaire de tenir compte de la valeur sociale dans les procédures d'appel d'offres pour éviter la détérioration des conditions de travail et empêcher la concurrence déloyale qui exploite les travailleurs occupant des emplois à bas salaire. C'est pourquoi diverses institutions financières internationales ont adopté ce principe dans leurs politiques.

La Banque asiatique de développement requiert des emprunteurs qu'ils établissent des normes de travail et des mécanismes de traitement des plaintes spécifiques au projet, notamment des mesures de protection des salaires et de sécurité au travail conformes à la convention. De même, la Banque africaine de développement intègre des normes de travail dans ses exigences en matière de marchés publics, reconnaissant que le développement durable exige la protection, et non le sacrifice, des normes du travail.

Par conséquent, les travailleurs coréens se font l'écho de la demande répétée de la commission d'experts au gouvernement d'inclure les clauses de travail dans les contrats publics. Nous prions également le gouvernement d'engager en premier lieu un dialogue social avec ses partenaires sociaux afin de garantir que les clauses de protection du travail font partie intégrante du contrat. Le Burundi doit renforcer son système d'inspection du travail afin de garantir le respect des clauses de travail dans les contrats publics. En outre, nous demandons que les négociations collectives sur le lieu de travail soient respectées, de même que le droit à la liberté syndicale des travailleurs dans les entreprises qui obtiennent des contrats publics.

Membre travailleur, Kenya – Selon des sources d'informations fiables, les contrats publics au Burundi relèvent du secret dont seuls le gouvernement et ses maîtres d'œuvre ont connaissance, excluant les partenaires sociaux. Le manque de transparence ouvre la voie à la corruption. Selon le rapport de 2024 de Transparency International, le Burundi se classe au 165^e rang sur 180 pays dans l'indice de corruption. J'en appelle à la transparence dans l'attribution des contrats publics, ainsi qu'à la participation des partenaires sociaux, afin de garantir que les clauses de travail sont incluses dans tous les contrats publics.

La commission d'experts a noté que, dans le cadre de la mise en œuvre de la convention, le gouvernement ne prévoit pas de lois spécifiques qui garantissent la protection des droits au travail des travailleurs recrutés pour la mise en œuvre de projets publics. Par conséquent, les travailleurs se retrouvent exposés à de mauvaises conditions de travail et à l'exploitation. Même si le gouvernement a fait valoir que les droits des travailleurs sont protégés par le Code du travail, la convention requiert néanmoins que les contrats publics contiennent des clauses spécifiques.

Les droits de l'homme et au travail suscitent de plus en plus de préoccupations, car la plupart des entreprises recrutent souvent une main-d'œuvre occasionnelle, fortement déficitaire en travail décent. Ces travailleurs ne servent qu'à alimenter les statistiques sur l'emploi rémunéré. En l'absence de dispositions spécifiques relatives au travail, le temps nécessaire au système ordinaire de règlement des différends pour apporter des solutions en cas de violations est long.

Il a été constaté que les projets publics sont souvent attribués à des entreprises internationales qui ne respectent pas les syndicats voulant lutter pour les droits des travailleurs. La liberté syndicale et la négociation collective doivent figurer dans tous les contrats publics.

Le Burundi est partie à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Cette convention requiert des consultations avec les partenaires sociaux. Toutefois, au Burundi, elles ne sont que très peu répandues et le gouvernement ne consulte pas, avant d'attribuer les contrats publics, ses partenaires sociaux en vue de garantir les droits des travailleurs et la protection de l'environnement dans lequel ils vivent.

Je prie instamment le gouvernement de promouvoir la transparence lors de la négociation de contrats publics afin d'éliminer les possibilités qui pourraient favoriser la corruption et les violations des droits de l'homme.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je commencerai par rappeler que, comme vous le savez tous, les contrats publics sont des instruments essentiels qui stimulent le développement économique, créent des infrastructures et fournissent des services essentiels aux citoyens. Au Burundi, comme dans de nombreux autres pays d'Afrique, les contrats publics constituent un moyen essentiel d'allocation de ressources publiques aux entités du secteur privé. Toutefois, ce processus soulève plusieurs défis, notamment en matière d'infrastructures, de transparence, d'équité et de protection des intérêts des travailleurs.

Bien que les contrats publics entre les gouvernements et les investisseurs ou les entrepreneurs créent des emplois, ce qui est une tendance économique positive, le gouvernement reste tenu de consulter les partenaires tripartites en vertu de la convention n° 144, en particulier lorsqu'il s'agit de questions relatives au travail et à l'emploi.

Comme l'ont indiqué des travailleurs du Burundi et comme l'a confirmé la commission d'experts, la loi n° 1/01 du 4 février 2008 portant Code des marchés publics ne contient pas de dispositions sur la protection des droits des travailleurs. Dans de nombreuses situations, les représentants syndicaux et des travailleurs ne participent pas suffisamment à la négociation ou à la surveillance des contrats publics. Par conséquent, les travailleurs peuvent ne pas avoir voix au chapitre quant à leurs conditions de travail et ne négocient pas ou n'ont pas la possibilité d'exiger de meilleures conditions d'emploi.

Je souhaiterais attirer l'attention du gouvernement sur certains points qui caractérisent cette situation. Parmi eux, le fait que la conception des procédures de passation de marchés publics peut certes créer de l'emploi d'une manière ou d'une autre mais, dans ce contexte, elle ne prévoit pas la participation directe des partenaires tripartites. Tout d'abord, cela ne répond pas aux exigences des normes de l'OIT. En particulier, si les procédures ne contiennent pas de dispositions en matière de protection des droits des travailleurs, il est indéniable qu'elles présenteront les lacunes suivantes. L'une d'entre elles est l'emploi indécent.

En outre, nous constatons avec inquiétude et notons que le gouvernement crée des emplois indécents et/ou précaires après avoir utilisé beaucoup de ressources grâce aux procédures en place. Cette situation se traduit par la précarisation du travail et l'essor de courtiers en main-d'œuvre qui proposent des emplois ne permettant pas aux travailleurs de cotiser au fonds de sécurité sociale et leur versent des salaires qui ne leur permettent pas de gagner leur vie ni d'être soumis au système de retenue à la source, ce qui pourrait constituer une source de revenus supplémentaire pour le PIB du Burundi.

De plus, les contrats de marchés publics de ce type n'exigent pas ou ne prévoient même pas d'évaluation d'impact sur la main-d'œuvre, ce qui contribue largement à l'inexactitude des informations relatives au marché du travail, car les investisseurs convaincront le gouvernement, par exemple, qu'un projet permettra de créer 500 emplois, sans qu'il y ait précision ni vérification des types ni de la durée d'emploi, du type d'emploi que ces personnes créeront et de la durée de la période d'emploi prévue. Dans certains cas, on constate que cet employeur engage une personne pour une durée de trois mois en tant que travailleur occasionnel et, après trois mois, le contrat est terminé. Alors, l'employeur recherche une autre personne. Ces personnes ne sont alors pas soumises au système de retenue à la source dans le cadre de leur emploi. Dans ces circonstances, il est important que ces questions soient réglementées au moment de la conclusion du contrat.

En outre, l'inspection du travail est inadaptée. Il apparaît également que l'inspection du travail est insuffisante au Burundi, ce qui rend encore plus difficile pour les inspecteurs du travail et les organisations de travailleurs de contrôler les conditions de travail des travailleurs dans le cadre de ce type de projets. Les gouvernements allouent des ressources au profit des citoyens, mais en réalité, ces travailleurs ne font que survivre et vieillir, sans bénéficier des avantages économiques prévus dans les projets à leur stade initial.

Nous observons que les contrats publics, en réalité, profitent davantage aux investisseurs et/ou aux maîtres d'œuvre participant aux processus de passation de marchés qu'au gouvernement et aux travailleurs.

En conclusion, nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures et d'agir sur la base des orientations et des recommandations de la commission d'experts sur ce sujet important. Cela implique d'examiner la législation pertinente pour garantir la participation des partenaires tripartites et prévoir des contrats de travail et d'autres dispositions visant à protéger les droits des travailleurs dans le cadre des procédures de marchés publics.

Représentant gouvernemental – Il y a eu de nombreuses interventions, dont certaines se recoupent. Nous prenons bonne note des allégations dont certaines sont faciles à expliquer, alors que d'autres sont sans fondement.

Je reviens sur les questions en rapport avec la politique salariale qui aurait, selon les interventions des travailleurs, remis en cause certains droits des travailleurs. Comme vous le savez, la quête qui guide l'OIT est la justice sociale pour tous – le Burundi a une histoire propre dans la mesure où il a traversé presque une décennie de troubles sociaux qui ont affecté le monde du travail. La première mission du gouvernement est de redresser la situation en examinant comment appliquer des dispositions en faveur de la justice sociale. La politique salariale n'a eu d'autre objectif que celui-ci. Avec la crise que nous avons traversée, nous nous sommes retrouvés avec des statuts spéciaux pour chaque secteur. On se retrouvait vraiment dans une anarchie de rémunérations, avec des disparités salariales, qui remettaient en cause le principe de justice sociale pour tous et l'égalité salariale. C'est la situation que les mesures prises par le gouvernement ont voulu redresser. En l'absence de politique salariale nationale, nous procédions de la sorte. Pour qu'il y ait une politique de base qui fixe le principe d'équité salariale, l'actuelle politique salariale a été élaborée par une commission tripartite composée notamment de représentants des travailleurs, y compris de la COSYBU. Le pays compte beaucoup de syndicats et le nombre de travailleurs avoisine les 120 000; le secteur de l'éducation comptant environ 80 000 travailleurs. Ils sont représentés par des syndicats et des fédérations qui ont siégé au sein du Comité technique tripartite qui a élaboré la politique mentionnée précédemment.

En tant que directeur général du travail depuis dix ans, j'ai pu observer comment les commissions ont travaillé et, alors qu'il a pu y avoir des incompréhensions, nous avons été guidés par les objectifs d'équité et de justice sociale pour qu'il y ait le moins de disparités au niveau salarial. Ce n'est pas parfait, mais c'est cet esprit qui a guidé la mise en place d'une politique salariale, d'abord au niveau du secteur public. Que cela ait affecté l'application de l'une ou l'autre disposition de la convention est possible, mais le Comité national du travail (CNT) et le Comité national pour le dialogue social (CNDS) sont des organes destinés à débattre à chaque fois qu'il y a une question qui surgit, afin de nous permettre de trouver des solutions.

La politique a été adoptée dans ce cadre et l'arrêt des annales et des indemnités, qui sont des émoluments faisant partie du salaire, a été causé par la nécessité de suspendre certaines indemnités spécifiques, notamment dans les secteurs de la justice et de la santé. À ce jour, il y a eu des régularisations pécuniaires ainsi que des régularisations sur l'avancement des grades. Toutes les modifications sont systématiquement faites avec les syndicats et les employeurs. Il n'y a donc pas péril en la demeure et, s'il y a encore des incompréhensions, nous en discuterons afin de trouver une solution idoine et adéquate.

En ce qui concerne les travaux communautaires qui sont assimilés aux travaux forcés, le gouvernement s'est beaucoup expliqué à ce sujet et nous sommes en mesure aujourd'hui de prouver que cette pratique n'est pas forcée mais volontaire, et exercée par la population. Ce n'est pas le fait des syndicats des travailleurs. En 2008, nous venions tout juste de signer des accords pour la cessation des combats et des hostilités. Le pays était encore en reconstruction et la conjoncture sociopolitique était difficile. Je pense que les travaux communautaires actuels ne sont pas de même nature et que cela n'a jamais vraiment eu l'aspect de travaux forcés. Le gouvernement s'est beaucoup expliqué sur cela, et nous sommes en mesure de fournir d'autres témoignages, écrits et oraux, si nécessaire. Nous sommes disposés à respecter les principes de justice sociale pour tous et d'équité en ce qui concerne le respect des normes. Comme indiqué par le représentant des employeurs, il ne faut pas créer une confusion en mentionnant la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Ce n'est pas par mauvaise foi que nous n'avons pas voulu répondre à toutes les correspondances. Nous nous sommes posé des questions, mais nous nous les sommes posées très tardivement. La première oratrice a dit que, depuis 2008, il y a eu à peu près 13 correspondances qui demandaient des réponses quant à l'application de la convention. Je suis étonné. Je vous ai dit que, en plus de dix ans au secrétariat du Comité national du travail, nous n'avons jamais discuté de la violation de cette convention. Nous discutons d'autres infractions en rapport avec le travail, mais pas sur les marchés publics – et je vous apprends que les marchés publics ne sont pas gérés le ministère du Travail mais par le ministère des Finances. Je vois que nous n'avons pas cette culture d'intégrer ces aspects dans l'administration du travail. Je prends bonne note de cet aspect, et nous en tiendrons compte à l'avenir. Nous sommes en train d'élaborer une politique nationale de l'emploi. Par exemple, nous avons eu des échanges disant que les personnes en situation de handicap étaient discriminées sur le marché du travail, et nous voulons prendre des mesures pour leur inclusion. La politique dit que, lors de la passation du marché public, le marché sera adjugé à celui qui aura inséré des clauses qui promettent d'inclure les personnes vivant avec un handicap sur le marché du travail. C'est la politique du gouvernement. Donc, nous ferons tout pour corriger cela. Je demande par conséquent aux partenaires sociaux de prendre en compte ces aspects, car ces questions n'ont jusque-là jamais fait l'objet de discussions au sein des organes tripartites nationaux. Je pense que c'est vraiment ce que je retire de cette séance. Les aspects en rapport avec la convention devraient être pris en compte dans les futures discussions tripartites.

Ce qu'a déclaré le membre employeur du Burundi est correct: avant que ces allégations ne soient déférées devant la commission d'experts, elles auraient dû être débattues au sein des instances nationales compétentes. Si des incompréhensions persistent, le dialogue sera privilégié.

Nous avons mis en place des organes après de longues discussions, donc il faut mettre à profit le dialogue. Le gouvernement y est disposé. S'il y a cette volonté politique de mettre en place ces cadres, c'est pour assainir tous les aspects du monde du travail. Si la convention n'a pas été respectée – je le dis sous la supervision de mes partenaires sociaux qui sont ici –, nous n'avons jamais initié la discussion sur les marchés publics. Il faut que nous nous en acquittions, que nous commençons à intégrer ces questions dans nos discussions et que nous prenions toutes les mesures possibles pour que le respect des normes soit intégré dans nos règles en matière de marchés publics. Les marchés publics sont gérés par le ministère des Finances, et nous avons eu la promesse que nous serions soutenus s'agissant des aspects techniques. Nous avons besoin des aspects techniques pour renforcer l'application des conventions dans le cadre des contrats de marchés publics. Aujourd'hui, le Burundi n'a pas encore signé de contrat de marché public d'envergure où l'on emploie des milliers de travailleurs. Bientôt, nous allons mettre en place un réseau de chemins de fer. Je pense qu'avec de tels travaux nous serons très vigilants quant à l'intégration de ces dispositions dans les contrats y relatifs. Je pense qu'un contrat type pourrait nous aider, parce qu'à ce jour nous ne disposons pas de modèle à utiliser. Aucun exemple n'est cité dans les allégations. Dans le cas contraire, nous aurions discuté et aurions déjà trouvé des solutions.

En conclusion, nous promettons de tenir compte des aspects discutés concernant les marchés publics dans les discussions à venir.

Membres travailleurs – Je tiens à remercier tous les intervenants pour leurs contributions, en particulier le gouvernement du Burundi. Il est cependant clair que le manque d'action, et même d'information concernant la mise en œuvre de la convention au fil des années reste problématique. Alors qu'il était sur la longue liste, le gouvernement n'a pas transmis d'informations à cet égard.

Nous soulignons que la convention est un instrument essentiel pour garantir des conditions de travail adéquates aux travailleurs dans le cadre des marchés publics. Sans elle, il n'y a pas de transparence quant aux conditions de travail dans ces marchés publics. Cela ouvre la voie à l'exploitation des travailleurs. Le gouvernement a la responsabilité claire de veiller à ce que les clauses sociales appropriées soient incluses dans ces marchés publics. Il a négligé de le faire depuis bien trop longtemps.

Les informations fournies ici par le gouvernement devraient être transmises à la commission d'experts pour un examen approfondi, notamment en ce qui concerne les actions du gouvernement relatives à l'annulation des conventions collectives et leur lien avec les obligations découlant de la convention.

Nous appelons donc le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à adopter sans délai les mesures nécessaires pour garantir l'inclusion de clauses sociales dans tous les marchés publics.

Cela doit s'appliquer clairement à l'ensemble des marchés publics visés par la convention, conformément à l'article 1. Dès que ces mesures auront été adoptées, nous leur demandons d'envoyer à la commission d'experts une copie des nouvelles conditions générales régissant les marchés publics, ainsi que d'indiquer les mesures prises ou envisagées pour garantir des conditions minimales aux travailleurs employés dans le cadre d'un marché public.

Nous appelons également le gouvernement à renforcer l'inspection du travail en matière de recrutement, de formation, de capacités et de ressources, comme cela a été demandé, afin de garantir que le respect des clauses sociales sera correctement contrôlé.

Nous demandons que le dialogue social et la négociation collective soient respectés, y compris dans le secteur public.

Par ailleurs, nous exhortons le gouvernement à répondre pleinement aux diverses autres demandes formulées par la commission d'experts, qui restent encore sans réponse.

Enfin, nous demandons au gouvernement d'accepter la venue d'une mission de contacts directs du BIT et d'informer la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025, des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations que cette dernière a formulées.

Membres employeurs – Nous avons pris bonne note des explications fournies en séance par les différents intervenants. Les gouvernements ne devraient pas passer des marchés publics pour lesquels les conditions de travail sont en dessous d'un certain seuil de protection sociale. Ceci s'applique en particulier au Burundi qui a ratifié la convention depuis 1963. Au contraire, les gouvernements ayant ratifié cette convention devraient montrer l'exemple en respectant la légalité.

Par conséquent, nous recommandons au gouvernement de prendre sans tarder les mesures nécessaires afin d'assurer l'insertion de clauses de travail dans les contrats publics auxquels la convention est applicable, de transmettre à l'OIT le texte des nouvelles conditions générales de contrat public dans le cadre du nouveau Code des marchés publics et d'indiquer les mesures prises ou envisagées en consultation avec les partenaires sociaux pour garantir les conditions de travail minimales en faveur des travailleurs occupés dans le cadre d'un marché public.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission regrette que le gouvernement n'ait fourni aucun des rapports demandés et l'a instamment prié de remplir ses obligations de présentation de rapports à l'avenir.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces assorties d'un délai pour:

- **garantir l'inclusion des clauses de travail dans tous les contrats publics et fournir une copie des nouvelles conditions générales régissant ces contrats;**
- **indiquer les mesures planifiées ou prises pour garantir les conditions minimales aux travailleurs employés dans le cadre d'un contrat public;**
- **renforcer l'inspection du travail afin de garantir le respect des clauses de travail;**
- **respecter le dialogue social et la négociation collective, y compris lors de la définition des termes des clauses à inclure dans les contrats publics; et**
- **répondre à toutes les demandes en suspens de la commission d'experts.**

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – J'invite le représentant du gouvernement du Burundi à prendre la parole, Monsieur le directeur général du Travail et de l'Emploi.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement réitère ses remerciements à l'OIT pour sa collaboration et son appui technique pour que les normes internationales du travail soient davantage respectées dans notre pays. Nous vous affirmons que nous prenons acte et bonne note des observations et recommandations formulées à l'égard de notre pays sur le respect de la convention. Nous vous promettons que nous allons travailler étroitement avec les partenaires sociaux pour identifier tous les manquements courants commis dans l'élaboration des contrats publics et analyser ensemble le Code du marché public en vue de l'adapter au Code du travail et aux dispositions de la convention. Nous allons en outre produire les rapports nécessaires, tels qu'ils sont demandés par la commission, en respectant le délai du 1^{er} septembre 2025.

El Salvador (ratification: 2006)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Application de l'article 1 de la convention: classification des amendes par gravité et type d'infraction, et application dans la pratique

La réforme de l'article 627 du Code du travail approuvée par le décret législatif n° 519, publié au Journal officiel, le 31 octobre 2022, a substantiellement mis à jour le régime des sanctions, en augmentant fortement le montant des amendes applicables aux infractions visées dans les livres I, II et III du Code du travail, ainsi que dans d'autres dispositions juridiques relatives au travail qui ne prévoient pas de sanction expresse. Il convient de préciser que cette réforme vise à mettre en avant et à sanctionner la gravité des violations des droits des travailleurs et qu'elle permet d'analyser les capacités des employeurs en vue de ne porter atteinte ni à leur stabilité financière ni à la liberté d'entreprendre en El Salvador. De ce fait, des catégories différentes ont été établies en fonction de la taille de l'employeur, selon le nombre de travailleurs recrutés, comme suit:

- a) Les microentreprises comptant jusqu'à 10 travailleurs encourent une amende pouvant s'élever jusqu'à deux salaires minimums par violation (soit un maximum de 730 dollars É.-U.).
- b) Les petites entreprises comptant entre plus de 10 et 50 travailleurs encourent une amende pouvant s'élever jusqu'à quatre salaires minimums par violation (soit un maximum de 1 460 dollars É.-U.).
- c) Les entreprises moyennes comptant entre plus de 50 et 100 travailleurs encourent une amende pouvant s'élever jusqu'à huit salaires minimums par violation (soit un maximum de 2 920 dollars É.-U.).
- d) Les entreprises comptant plus de 100 travailleurs encourent une amende pouvant s'élever jusqu'à 12 salaires minimums par violation (soit un maximum de 4 380 dollars É.-U.).

Ainsi, les actes de discrimination antisyndicale peuvent être sanctionnés en application de ces dispositions, pour autant qu'ils soient constitutifs d'infraction aux droits fondamentaux consacrés dans les livres I et II du Code du travail, en particulier à ceux relatifs à la liberté syndicale et à la non-discrimination en raison de l'appartenance syndicale.

Le nouveau régime prend en compte, outre la taille de l'entreprise, des critères tels que la gravité de l'infraction, son caractère délibéré et le préjudice causé qui sont des éléments permettant de classer et de graduer les sanctions de façon proportionnelle. Pour ce faire, conformément à la procédure établie dans le Code du travail, l'inspection du travail joue un rôle essentiel en tant qu'instance technique de l'État chargée de veiller au respect des normes du travail. Ainsi, le gouvernement, par la voie de la Direction générale de l'inspection du travail (DGIT), effectue des inspections régulières et stratégiques; lorsqu'une infraction à la législation du travail est constatée, la procédure administrative de sanction correspondante est engagée.

Même si la réforme de l'article 627 du Code du travail, qui a renforcé le régime de sanctions, a été adoptée en 2022, cette avancée normative s'inscrit dans un processus plus large de transformation institutionnelle, commencé en 2019, dans le but de consolider une nouvelle vision sur la fonction de l'État en matière de travail. Depuis cette année, une perspective plus dynamique et engagée en faveur de la défense efficace des droits des travailleurs est développée, compte tenu du fait que la responsabilité institutionnelle ne se limite pas au contrôle mais qu'elle passe aussi par l'accompagnement et la garantie de l'accès à la justice administrative du travail. De ce fait, des actions publiques d'ampleur nationale, par exemple le prix national du travail décent et le prix de la négociation collective, incitent au respect de la loi.

Il convient de souligner que, même si elle ne compense pas entièrement l'atteinte à un droit au travail fondamental, l'amende administrative représente un véritable mécanisme de dissuasion face à des pratiques antisyndicales ou à d'autres formes de discrimination au travail. L'objectif ultime est de parvenir à consolider une culture du respect de la législation contribuant au respect effectif des droits fondamentaux au travail.

Dans le prolongement de la mise en pratique de ce régime, la DGIT a consigné les activités pertinentes à cet égard. À titre d'exemple, on trouve ci-après un tableau statistique qui rassemble les infractions constatées, les sanctions imposées et les montants perçus entre janvier et décembre 2024, en ce qui concerne des faits liés à une atteinte à la liberté syndicale.

► **Sanctions imposées, infractions constatées et montants perçus.**
Violation de la liberté syndicale

Motif d'inspection	Total (amendes)	Total (infractions)	Montant total (en dollars É.-U.)
Licenciement de dirigeant syndical	24	79	8 441,98
Licenciement d'un membre d'un syndicat	8	8	410,70
Discrimination antisyndicale	1	1	57,14
Total	33	88	8 909,82

Source: DGIT, ministère du Travail et de la Prévoyance sociale. Janvier-décembre 2024.

Protection de la liberté syndicale du personnel des municipalités

En réponse aux observations de la commission d'experts, le gouvernement indique que diverses mesures ont été prises pour garantir la protection contre la discrimination antisyndicale du personnel des municipalités via les mécanismes légaux en vigueur et l'inspection du travail.

À cet égard, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, par l'intermédiaire du Registre national de la carrière administrative municipale (RNCAM), et la DGIT ont effectué des inspections programmées et spéciales, conformément aux dispositions de la loi portant organisation et fonctions du secteur du travail et de la prévoyance sociale (LOFTS).

Les inspections dans les municipalités ont d'abord été réalisées en deux étapes distinctes:

- La première, qui consistait à fournir un appui technique au RNCAM, avait pour objectif principal de déterminer le mode de recrutement du personnel dans les différentes mairies du pays.
- La deuxième visait à vérifier le respect des obligations liées aux retenues, en particulier celles liées au paiement des salaires, à la sécurité sociale et aux cotisations.

Au cours de ces deux étapes, le respect des normes du travail applicables aux travailleurs municipaux a été vérifié, notamment en ce qui concerne l'existence et l'enregistrement des contrats de travail individuels, l'inscription des travailleurs au régime prévu par la loi sur la carrière administrative municipale (LCAM), la validation des fiches de paie uniques et la couverture sociale. Le personnel du RNCAM a procédé à la vérification des documents et informations suivants:

- Liste des personnes relevant du régime de la LCAM.
- Nombre de travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée.
- Liste du personnel correspondant au district inspecté.
- Manuel descriptif des postes.

Ces mesures prises pour protéger les droits des travailleurs visent à donner effet à l'article 1 c) de la LCAM, dont l'objectif principal est de garantir l'efficacité du régime administratif municipal, en assurant l'égalité des chances, la stabilité dans l'emploi, ainsi que les possibilités de promotion et de mutation offertes aux fonctionnaires municipaux.

Ces interventions représentent une avancée considérable en matière de garantie des droits au travail des travailleurs municipaux. Dans le cadre des fonctions du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale, la Direction générale des inspections, en coordination avec le RNCAM, a renforcé ses activités visant à protéger les droits fondamentaux des travailleurs au service des mairies.

Il convient de souligner que, dans le cadre des engagements pris par l'État, pour la première fois dans l'histoire institutionnelle du pays, une intervention a été menée dans toutes les municipalités du pays, dont l'objectif explicite visait la sauvegarde efficace des droits au travail, en particulier en matière de protection, et la stabilité des travailleurs, ainsi que le respect général des obligations patronales.

En outre, une stratégie d'intervention ciblée a été mise en place dans les 100 municipalités les plus peuplées du pays, ce qui a permis d'augmenter considérablement le nombre de travailleurs municipaux protégés par des inspections, la priorité étant donnée aux territoires comptant le plus grand nombre de fonctionnaires locaux. Cet ordre de priorité territorial a non

seulement élargi le rayon d'action du ministère, mais également permis de dégager des schémas et d'adopter des mesures préventives et correctives plus efficaces pour veiller au respect de la législation en vigueur.

Ainsi, et à la suite des mesures mises en œuvre, les inspections complètes mentionnées ci-après ont été réalisées dans les municipalités du territoire, entre 2023 et 2025:

► **Inspections réalisées dans les municipalités pendant la période 2024-25**

Motifs d'inspection dans les municipalités	Nombre d'inspections	Hommes	Femmes
Vérification de l'application de la loi générale sur la prévention des risques sur les lieux de travail (art. 8 et 13)	114	6 863	3 565
Vérification des cotisations ISSS, IPSFA, AFP, RENTA	24	1 515	717
Statut des travailleurs dans l'emploi	95	9 499	4 524
Total	233	17 877	8 806

Source: DGIT, ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Outre ses activités opérationnelles, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a rendu publique l'existence de «contrats frauduleux» afin d'en déclarer publiquement l'illégalité. Il s'agissait de pratiques municipales consistant à établir des contrats de courte durée, généralement d'un an, de manière à pouvoir se séparer des travailleurs sans procédure régulière, sans tenir compte de leur parcours ni de leurs antécédents au sein de ces institutions. Ce processus a été possible grâce aux inspections menées sur tout le territoire national et à l'inclusion des travailleurs municipaux dans la LCAM. La couverture de ces travailleurs garantit l'existence d'une procédure régulière dans tous les cas.

Application des articles 2, 4 et 6 relatifs aux questions législatives en suspens liées à l'interdiction des actes d'ingérence, ainsi qu'aux conditions requises pour la négociation et la renégociation d'une convention collective

Dans le cadre de l'engagement du gouvernement en faveur de la promotion du dialogue social et de la participation active des acteurs du monde du travail, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a prévu d'instaurer un espace de dialogue avec les organisations sociales de travailleurs, qui représenteront les différents niveaux du syndicalisme, depuis les syndicats jusqu'aux fédérations et confédérations. Au sein de cet espace, il sera tenu compte des différents points de vue sur le renforcement du travail décent, la garantie effective des droits fondamentaux en matière d'emploi et de liberté syndicale, grâce à une connaissance directe des besoins et des intérêts des organisations, afin de définir et de promouvoir des solutions directes depuis le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale.

Dans ce cadre, plus de 180 organisations ont été officiellement convoquées pour le mardi 20 juin dans le but de garantir un processus participatif, inclusif et représentatif dans la mise en place de cet espace de dialogue. Ce processus devrait se poursuivre de manière régulière et permanente afin de continuer à encourager le dialogue et à jeter les bases d'une confiance mutuelle qui permettra d'instaurer des espaces de dialogue tripartites

institutionnalisés. L'un des principaux objectifs de ces espaces de dialogue sera précisément de favoriser la mise en place des fondements nécessaires à l'analyse et à la consultation liées aux réformes de la législation du travail en vigueur.

Le gouvernement réaffirme son engagement à réviser et à actualiser entièrement le Code du travail; à cet égard, les travaux techniques se sont poursuivis en vue d'élaborer une première proposition qui sera soumise aux différents groupes pour consultation. Ce point a été communiqué au Directeur du Bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale lors de réunions en présentiel tenues au mois de mai pour bénéficier également de l'assistance technique nécessaire. Il convient de souligner que, si l'une des principales modifications vise à prolonger la durée des pouvoirs octroyés aux conseils de direction des syndicats, l'objectif est de mettre à jour l'ensemble de la législation, de manière à l'adapter aux défis actuels du monde du travail, raison pour laquelle ce processus ne peut être précipité.

À cet égard, le gouvernement réaffirme son ouverture institutionnelle au dialogue et son engagement en faveur de la création d'espaces participatifs, transparents et pluralistes, pour renforcer le système national du travail. C'est pourquoi, lors de différentes réunions avec les équipes techniques du Bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale, l'analyse de la représentativité du mouvement syndical fondée sur les statistiques de la Direction générale du travail a été communiquée, dans le but d'ouvrir des espaces de formation et de participation à la pluralité du mouvement syndical salvadorien.

Ces efforts favorisent non seulement le respect des engagements internationaux en matière de travail, mais encouragent également l'autonomisation des organisations de travailleurs en tant qu'acteurs essentiels du développement démocratique, tout en renforçant les bases d'un dialogue tripartite.

Conventions collectives existantes, couverture de ces conventions et mesures déployées pour les promouvoir, et augmentation des conventions collectives dans le secteur public et le secteur privé

Dans le cadre de ce renforcement progressif de la négociation collective et conformément aux engagements pris au titre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale continue de promouvoir différentes mesures visant à garantir un environnement propice à une négociation collective efficace, aussi bien au sein du secteur public que du secteur privé. Ainsi, et comme le montre l'engagement institutionnel en faveur de la consolidation des droits collectifs, le Bureau chargé des questions syndicales redouble d'efforts pour offrir un accompagnement technique et juridique aux organisations de travailleurs, en particulier au moment de constituer, d'enregistrer et de légaliser un syndicat, ces éléments étant indispensables au plein exercice de la négociation collective. De ce fait, au cours de l'année écoulée, 434 missions de conseil ont été menées, ce qui a permis aux comités directeurs d'obtenir facilement l'accréditation nécessaire.

Sur ce point, il convient de préciser que, sans être une étape obligatoire pour la procédure d'accréditation, le fait de bénéficier de conseils permet de réduire les délais et d'éviter de commettre des erreurs fréquentes. En effet, des erreurs sont toujours fréquemment commises dans certaines procédures, ce qui retarde la délivrance de l'accréditation. De ce fait, en coordination avec le Bureau de pays de l'OIT pour l'Amérique centrale, il est prévu d'organiser des ateliers ouverts permettant de présenter les erreurs fréquemment commises et la marche à suivre pour mener la procédure à bien.

Ainsi, et du fait de ces mesures, entre 2022 et 2024, 55 nouvelles conventions collectives ont été enregistrées, dont 20 dans le secteur public et des institutions autonomes et 35 dans le secteur privé, ce qui atteste d'une tendance positive vers une plus grande formalisation des relations professionnelles par la voie d'instruments collectifs, sans parler des conventions non modifiées.

Nous prenons dûment note des commentaires de la commission d'experts relatifs à la faible couverture des conventions collectives. La faiblesse de ce taux n'est pas imputable aux conditions fixées par la législation mais à deux facteurs auxquels le gouvernement s'est attaqué: premièrement, la stigmatisation historique du mouvement syndical, rattaché à des factions de gauche subversive, séquelle de la guerre civile en El Salvador, et, deuxièmement, la résistance des employeurs à la négociation collective. Dans les deux cas, le gouvernement a pris ouvertement des mesures visant à permettre le changement de paradigme au sein de la population afin que le mouvement syndical soit vu sous un meilleur jour, par exemple en créant le prix national du travail décent et le prix de la négociation collective. Le gouvernement reconnaît qu'il reste encore des difficultés à aplanir avant que le mouvement syndical ne soit accepté. Néanmoins, l'application de la législation est également favorisée par les inspections du travail et les espaces de dialogue susmentionnés.

De la même manière, la Direction générale du travail a tenu, dans le respect des droits des travailleurs, un total de 2 021 audiences de conciliation au cours de l'année écoulée.

Dans ce contexte, l'accompagnement assuré par le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale est à ce titre indispensable pour développer des processus collectifs soutenus et efficaces. Cette aide publique et directe aux secteurs se traduit par une formalisation accrue des organisations syndicales, ce qui jette les bases de l'élargissement progressif de la couverture des instruments collectifs, conformément aux buts de la convention.

De la même manière, dans ce contexte de renforcement des milieux de travail respectueux des droits fondamentaux, le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale a lancé une analyse et une coordination interinstitutions dans le but d'établir des mécanismes de réintégration des travailleurs syndiqués renvoyés en dehors de toute procédure régulière et concernés par différents cas soumis au Comité de la liberté syndicale. Cette mesure faisant actuellement l'objet d'un suivi juridique et administratif, des informations seront envoyées à la commission d'experts et au Comité de la liberté syndicale dans les meilleurs délais.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter le représentant du gouvernement d'El Salvador, Monsieur le ministre du Travail et de la Protection sociale, qui prendra la parole à distance.

Représentant gouvernemental – Je salue fraternellement la classe ouvrière à travers le monde, au nom du Président Nayib Bukele. Je voudrais exprimer ma préoccupation, ma perplexité et mon indignation face à l'utilisation de ce mécanisme de contrôle pour des raisons politiques; nous avons été invités à fournir des informations à la commission, à la suite de négociations peu transparentes, marquées par la suspicion et le secret, très loin des valeurs promues par cette institution, lesquelles visent à promouvoir la justice sociale et la protection des droits des travailleurs en tant que piliers fondamentaux pour parvenir à un travail décent et à la paix dans le monde.

Il est préoccupant que des cas de violations graves des droits au travail ne soient pas abordés dans cette enceinte. On peut se demander si cela est dû à des intérêts politiques ou

au poids géopolitique de certains pays. Par exemple, des pays puissants dans lesquels des manifestations de travailleurs ont été violemment réprimées n'ont pas été appelés dans cette enceinte. On peut donc raisonnablement se demander si les motivations ou les critères d'inclusion sont à la base des cas de violations graves, ou si c'est plutôt la capacité et l'influence des élites qui prennent les décisions, sans même tenir compte des voix des partenaires sociaux et en laissant prédominer l'influence des pays puissants.

Dans d'autres régions, des syndicalistes continuent d'être assassinés, torturés et réduits au silence pour avoir défendu des droits fondamentaux.

Nous avons vu, à plusieurs reprises, combien les voix des syndicats nationaux ont été ignorées, laissant la décision à des porte-parole internationaux qui ne connaissent ni le contexte ni la réalité nationale, réduisant ainsi le processus à une négociation dans laquelle le poids le plus important est la capacité de lobbying, un processus dans lequel nous servons de monnaie d'échange.

Toutefois, étant respectueux de cette Organisation et fidèles à nos engagements à respecter les normes internationales du travail, permettez-moi de présenter les informations demandées devant cette commission.

El Salvador réaffirme son engagement en faveur de la protection du droit syndical et du droit à la négociation collective, droits également protégés par notre Constitution. Cet engagement a été réaffirmé par la ratification récente de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, qui complète la présente convention. Ces deux conventions renforcent l'interdiction des pratiques antisyndicales et de l'ingérence de l'employeur, et promeuvent des relations de travail fondées sur la justice, le respect mutuel et l'équité. En conséquence, le gouvernement a encouragé des dispositions légales qui renforcent la liberté syndicale et le dialogue social en tant que mécanisme de règlement des conflits et d'amélioration des conditions de travail.

À cet égard, nous tenons à souligner que ces cinq dernières années, 80 nouveaux syndicats ont vu le jour grâce à l'accompagnement et aux conseils du Bureau des services syndicaux créé sous notre administration, dont l'objet est de conseiller de manière précise les dirigeants syndicaux sur le respect de toutes les prescriptions légales nécessaires à leur accréditation. Tout cela ayant pour objectif de renforcer la liberté syndicale et de promouvoir un climat plus sûr et plus propice à la formation et au fonctionnement des syndicats.

Par ailleurs, notre cadre réglementaire protège le droit à la négociation collective, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, avec pour effet, dans la pratique, 55 nouvelles conventions collectives conclues ces deux dernières années, dont 35 dans le secteur privé et 20 dans le secteur public. La hausse du nombre de conventions collectives enregistrées, passant de 167 en 2022 à 222 en 2024, soit une augmentation de 30 pour cent, démontre clairement notre ferme engagement en faveur de la promotion et de la protection de la négociation collective.

C'est également avec plaisir que nous vous communiquons l'un des principaux résultats du tripartisme institutionnalisé en El Salvador, à savoir l'adoption récente, à l'unanimité, d'une augmentation du salaire minimum par le Conseil national du salaire minimum, grâce à la participation active des trois partenaires à l'analyse, aux débats et à l'accord en la matière. Il convient de souligner qu'aucun consensus à l'unanimité n'avait été atteint au sein de ce conseil depuis quatorze ans, ce qui témoigne clairement des progrès réalisés et du renforcement du dialogue social tripartite institutionnalisé.

Nous avons conscience que le taux de syndicalisation en El Salvador a toujours été faible, étant donné la répression et la stigmatisation exercées par les gouvernements précédents, de droite comme de gauche. De plus, il y a toujours eu un déni et un rejet du syndicalisme de la part d'acteurs d'extrême droite qui ont même été membres de l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP). Un fait qui devrait retenir l'attention, dans la mesure où à l'époque, en dépit de la répression syndicale, l'ANEP n'a jamais présenté de plainte à ce sujet, étant donné que ce sont eux qui gouvernaient alors le pays et qu'ils avaient normalisé cette stigmatisation antisyndicale.

C'est pourquoi nous sommes aujourd'hui surpris de voir que l'ANEP défend la négociation collective et la liberté syndicale, quand son rôle historique a été de s'opposer à ces principes.

Nous tenons à souligner que nous remettons en cause la position de l'ANEP, qui, au niveau international, brandit le drapeau de la lutte et politise cet espace, alors qu'au niveau local, elle s'oppose à la liberté syndicale et empêche les entreprises membres de créer des syndicats, faisant ainsi preuve d'une morale à double vitesse. C'est pourquoi, nous affirmons avec force que l'ANEP ne représente pas la position institutionnalisée du secteur productif.

D'autres organisations d'employeurs plus représentatives du secteur productif d'El Salvador travaillent en étroite collaboration avec le gouvernement.

Conformément à la réglementation nationale et internationale, et à nos principes, le gouvernement a institutionnalisé le prix national du travail décent, qui récompense les bonnes pratiques des entreprises en matière de respect de la liberté syndicale et de création de conditions de travail dignes. Près de 150 entreprises ont déjà été récompensées. De même, le prix national de la négociation collective met en avant la capacité de dialogue entre employeurs et travailleurs, avec pour effet de meilleures conditions de travail grâce à la négociation collective.

L'objectif ici est de mettre l'accent sur le rôle fondamental que jouent nos dirigeants syndicaux dans la défense des droits au travail. Bien qu'il s'agisse d'un défi de taille, ces mesures constituent une étape importante dans les progrès réalisés en permanence pour reconnaître le rôle fondamental que joue le mouvement syndical dans notre société.

En ce qui concerne la protection adéquate contre la discrimination antisyndicale, en tant que gouvernement, nous avons pleinement conscience que le syndicalisme constitue une base fondamentale pour la négociation et l'amélioration progressive des droits au travail, ainsi que la création d'emplois décents. C'est pourquoi nous tenons à vous informer que, dans le but de mieux protéger les droits au travail, l'article 627 du Code du travail a été modifié afin d'augmenter le montant des amendes pour non-respect de la législation du travail, passant d'un montant maximal de 57,14 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) à un montant maximal de 4 905 dollars É.-U., soit l'équivalent de 12 salaires minimums, en fonction de la gravité et de la taille de l'entreprise.

Conformément à la réglementation, les actes de discrimination antisyndicale sont sanctionnés en vertu de ces dispositions, dans la mesure où ils constituent des violations des droits fondamentaux consacrés dans les livres I et II du Code du travail, en particulier ceux relatifs à la liberté syndicale et à la non-discrimination fondée sur l'appartenance syndicale. De plus, des mécanismes de vérification ont été mis en place par le biais d'inspections du travail.

Par ailleurs, en ce qui concerne la protection de la liberté syndicale des employés municipaux, contrairement aux administrations précédentes qui n'assuraient pas leur protection, le gouvernement d'El Salvador a adopté une position ferme quant à la défense de leurs droits syndicaux. Par l'intermédiaire du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale,

233 inspections complètes ont été réalisées en 2024, couvrant 100 pour cent des municipalités du pays et plus de 26 600 travailleurs municipaux. Ces inspections, ont vérifié tous les types de modalités, les contrats, le respect des obligations en matière d'emploi et, plus fondamentalement encore, le respect de la liberté syndicale.

En outre, le ministère a dénoncé publiquement l'existence de «contrats frauduleux», utilisés par certaines mairies pour précariser l'emploi municipal au moyen de contrats temporaires sans garantie de stabilité professionnelle. Pour y faire face, l'inscription de ces travailleurs au Registre national de la loi sur la carrière administrative a été encouragée, garantissant leurs droits, la stabilité de l'emploi et le respect des procédures, ce qui a marqué un changement structurel dans la protection de ce secteur historiquement vulnérable.

En ce qui concerne le renforcement du cadre juridique, le gouvernement d'El Salvador réaffirme son engagement en faveur de la révision et de l'actualisation complètes du Code du travail, qui date des années soixante-dix. À cet égard, les travaux techniques sont en cours pour élaborer une proposition initiale qui fera l'objet de consultations avec les parties concernées. Cette réforme historique du Code du travail ne répond pas aux intérêts d'une élite, mais à la réalité des travailleurs et du monde du travail. Elle sera débattue, élaborée et validée au sein du Conseil supérieur du travail (CST), ce qui garantira la contribution active de tous les secteurs productifs et sociaux, y compris le mouvement syndical, à son élaboration et à sa validation.

Si l'un des principaux changements vise à prolonger le mandat des conseils d'administration syndicaux, l'objectif est de mettre à jour l'ensemble de la législation afin de répondre aux défis actuels du monde du travail. C'est pourquoi ce processus ne peut être précipité, mais doit faire l'objet d'un débat approfondi et être élaboré avec tous les acteurs concernés. C'est la raison pour laquelle nous avons sollicité l'assistance technique du BIT pour mener à bien ce processus.

Je tiens également à souligner notre ouverture au dialogue. Dans le cadre de nos engagements en faveur de la liberté syndicale, nous élargissons les espaces de dialogue directs avec les syndicats, leurs sections, leurs fédérations et leurs confédérations. Un espace de dialogue ouvert a récemment été organisé avec la participation d'environ 150 organisations syndicales, dont celles qui sont présentes ici, et toutes les questions essentielles à la mise en œuvre de la réforme du Code du travail ont été examinées.

Dans le contexte de cet espace, nous nous sommes également engagés à organiser des réunions régulières et ciblées par secteur, en vue d'une meilleure communication. De même, des mesures immédiates ont été prises pour répondre aux demandes spécifiques.

À cet égard, le gouvernement d'El Salvador réaffirme son ouverture institutionnelle et son engagement à créer des institutions participatives, transparentes et pluralistes comme c'est le cas de l'Institut salvadorien des pensions, un nouvel organe institutionnel tripartite qui promeut le respect des normes internationales en matière de protection sociale en vue de renforcer le système national du travail, en espérant leur renforcement constant et permanent.

Je tiens aussi à souligner que notre gouvernement a rétabli la sécurité et la confiance dans le pays. Aujourd'hui, les Salvadoriens peuvent sortir de chez eux sans craindre d'être victimes de violences. Ce sentiment de liberté et de tranquillité, auparavant inimaginable, constitue aujourd'hui le fondement des transformations que nous nous employons à mettre en œuvre, puisque les organisations criminelles et terroristes ont bel et bien été neutralisées, ce qui permet une croissance durable de l'emploi et l'exercice syndical.

Dans ce contexte, en tant que gouvernement, nous nous devons de faire référence aux cas douloureux des meurtres des syndicalistes Weder Arturo Meléndez Ramírez, ancien employé de la mairie de San Salvador, et Victoriano Abel Vega, qui était également employé de la mairie de Santa Ana. Le gouvernement déplore profondément ces tragédies. Dans le cas de Weder Meléndez en particulier, c'est le gouvernement lui-même qui a présenté une plainte à l'OIT afin que ce cas soit examiné sous un angle international, convaincu que la mort d'un syndicaliste ne doit jamais rester impunie.

Comme nous l'avons déjà indiqué à plusieurs reprises, les conclusions de ces enquêtes sont là. Il a été établi que ce sont des membres de gangs qui ont commis ce meurtre, pour des motifs sans lien avec l'activité syndicale de la victime. Au vu des informations recueillies par les services du Procureur général de la République et la police nationale civile, nous pouvons affirmer que, dans les deux cas, les enquêtes exhaustives qui ont été menées ont permis de condamner leurs auteurs.

Dans notre pays, le droit syndical et le droit à la négociation collective sont respectés. La preuve en est que plusieurs grandes manifestations et des démonstrations de liberté d'expression ont eu lieu, dans lesquelles la classe ouvrière a défilé, comme lors du 1^{er} mai, aux côtés d'autres mouvements sociaux, sans tenir compte de leurs affinités ou des mots d'ordre de chacun; et ces manifestations n'ont jamais été réprimées ni fait l'objet d'intimidations. C'est plutôt le contraire, respectueux de la liberté syndicale, le gouvernement a assuré une protection policière pour veiller à la sécurité des manifestants, et leur a permis de circuler dans les rues et d'utiliser l'espace public sans restriction.

C'est dans ce cadre que nous continuons à travailler pour et avec le peuple salvadorien, en faisant progresser le processus historique de développement avec autonomie et engagement social, en collaboration avec les organisations d'employeurs représentatives et main dans la main avec le mouvement syndical. Je profite de cette occasion pour réitérer mon appel aux acteurs internationaux de respecter notre processus interne et d'écouter les voix des acteurs locaux qui participent à cet effort et contribuent à nos côtés à bâtir un nouveau Salvador, dans le respect de la classe ouvrière.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour son intervention et nous saluons tout particulièrement le rapport de la commission d'experts sur la base technique duquel nous examinons le présent cas. Il convient de noter que le cas d'El Salvador a déjà été examiné à plusieurs reprises ces dernières années, comme l'indique la commission d'experts.

Les organisations de travailleurs font état de graves difficultés dans l'exercice de la liberté syndicale et du droit d'organisation. Mais il ne s'agit pas là d'un problème isolé. La commission d'experts a également formulé des commentaires de fond, bien que plus ou moins marqués, en ce qui concerne l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. Cela démontre que des lacunes structurelles dans les relations de travail collectives persistent dans ce pays.

La lecture attentive du rapport de la commission d'experts nous permet également de prendre toute la mesure d'une réalité profonde qui a marqué l'histoire d'El Salvador. Une tendance persistante de violence structurelle commise dans différents secteurs du développement social, en particulier le secteur du travail et le secteur syndical. Cette violence antisyndicale a eu des effets très graves, à savoir des persécutions, des menaces et, bien souvent, le meurtre de dirigeants syndicaux, comme le montre le rapport de la commission d'experts. Il ne s'agit pas d'événements isolés ou appartenant au passé, il s'agit d'une réalité

qui n'est qu'une continuité historique dont on peut voir encore aujourd'hui les traces sous différentes formes et plus ou moins marquées.

La commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation face à la persistance de lacunes législatives qui empêchent la pleine application de la convention dans le pays. Il convient en particulier de souligner la nécessité de réformer certaines dispositions essentielles du Code du travail et de la loi sur la fonction publique afin de garantir la protection contre la discrimination antisyndicale, de prévenir les actes d'ingérence et de permettre l'exercice effectif du droit à la négociation collective, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Malgré certains progrès législatifs, la commission d'experts fait savoir que le gouvernement n'a pas communiqué d'informations sur leur application dans la pratique ni sur leur effet dissuasif dans les cas de discrimination. Elle rappelle également que les travailleurs des municipalités ne sont toujours pas couverts par un mécanisme de protection adéquate, et prie instamment le gouvernement de réviser le cadre juridique dans le contexte de consultations tripartites. Elle indique également que le faible taux de couverture de la négociation collective, soit à peine 4,6 pour cent, peut être lié aux conditions restrictives qui existent actuellement. C'est pourquoi, la commission d'experts appelle le gouvernement à prendre des mesures législatives et pratiques en vue de garantir pleinement et réellement l'exercice de ces droits fondamentaux. La commission d'experts a indiqué que d'importantes réformes législatives sont encore en suspens malgré les engagements pris par le gouvernement.

Les membres travailleurs sont aussi tout à fait d'avis que le gouvernement devrait prendre des mesures énergiques et résolues pour faire progresser ce processus de modification législative essentiel, de manière à garantir l'exercice de la liberté syndicale et la négociation collective en El Salvador, et de se conformer effectivement aux obligations internationales contractées par le pays. Tout en prenant note des observations présentées par les travailleurs, la commission d'experts observe avec regret que le gouvernement n'a pas communiqué d'informations sur les mesures prises pour modifier les nombreuses dispositions constitutionnelles et législatives qui portent atteinte à la liberté syndicale, condition nécessaire à la négociation collective.

Le mouvement syndical a clairement souligné l'urgence qu'il y a de faire progresser la réforme, et s'est déclaré particulièrement préoccupé par la dissolution de la Commission du travail de l'Assemblée législative.

Cette situation laisse planer l'incertitude quant à l'organe législatif qui assumera désormais ces pouvoirs, et cela pourrait conduire au blocage ou à l'abandon des réformes nécessaires. Il convient de rappeler que ces allégations ne sont pas nouvelles. Depuis des années, la commission d'experts prie instamment le gouvernement d'adapter sa législation. C'est pourquoi nous réaffirmons que le gouvernement doit prendre sans plus tarder les mesures requises, dans le cadre d'un dialogue tripartite efficace, et de fournir des informations concrètes sur les progrès réalisés.

Nous avons jusqu'ici exposé en détails les questions soulevées par la commission d'experts, questions auxquelles souscrit le groupe des travailleurs. Nous tenons toutefois à souligner que l'objectif du système de contrôle de l'OIT n'est pas de sanctionner mais de promouvoir des solutions par le dialogue social, la consultation tripartite et la coopération technique.

Ces mécanismes sont là pour créer les conditions permettant aux États de progresser dans la mise en œuvre effective des normes internationales du travail.

Dans cette optique, la porte-parole fait savoir que, sur la base des informations communiquées par la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), et compte tenu de l'importance de ces informations pour la question à l'examen, après la publication de la liste longue de cette commission, le ministère du Travail d'El Salvador a convoqué les centrales syndicales représentées par la CSA et la Confédération syndicale internationale (CSI) à un forum de dialogue.

L'objectif de cet espace est d'élaborer une feuille de route permettant de répondre non seulement aux commentaires formulés par la commission d'experts, mais aussi à d'autres questions fondamentales pour garantir le plein exercice de la liberté syndicale et la négociation collective dans le pays, même si toutes ces questions ne figurent pas dans le rapport.

Dans ce contexte, nous observons un début de dialogue institutionnel entre le gouvernement et les centrales affiliées à la CSA visant à s'avancer sur une voie commune pour donner suite à ces commentaires, et à voir si nous pouvons parvenir à des solutions durables qui englobent l'ensemble du mouvement syndical d'El Salvador.

Parmi les points examinés figurent des mesures visant à garantir la délivrance de manière transparente et en temps opportun des accréditations syndicales, la réactivation des espaces tripartites avec une participation effective des syndicats, la promotion de réformes législatives qui garantiront une plus grande stabilité et une meilleure représentativité de la direction des syndicats.

La création d'une commission paritaire de suivi est également envisagée afin de traiter les plaintes déjà présentées à cette Organisation et d'accompagner la mise en œuvre progressive des recommandations internationales.

Enfin, la mise en place de mécanismes visant à examiner les cas de dirigeants syndicaux démis de leurs fonctions pour des raisons liées à leur activité syndicale a fait l'objet de discussions dans un espace bipartite garantissant un traitement équitable. Ce processus de dialogue dépasse le cadre national, mais il s'agit en réalité d'un accord en cours d'élaboration qui n'a pas pu être signé. Il bénéficie du soutien et de la présence du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT et de la CSA qui garantissent ce processus et témoignent de l'engagement pris.

Nous avons d'abord clairement exposé les problèmes identifiés et réaffirmés par la commission d'experts; nous tenons également à faire observer que la porte qui a commencé à s'ouvrir n'est pas encore complètement ouverte, mais qu'elle peut mener à un dialogue, avec la participation de tous les secteurs.

Que voulons-nous? Nous souhaitons aller vers l'élaboration collective d'une feuille de route permettant de surmonter cette situation et de garantir le plein exercice des droits fondamentaux.

Nous réaffirmons que nous souscrivons au rapport de la commission d'experts, et nous nous devons aussi de faire savoir qu'il y a une porte d'entente, une fenêtre, un début de voie à suivre. Nous espérons que le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail d'El Salvador, apportera une réponse, car nous pensons que cela assurera une protection, non seulement des dirigeants syndicaux, mais aussi des travailleurs et travailleuses de ce pays.

Membres employeurs – Nous sommes ici pour examiner un nouveau cas d'El Salvador qui, bien que le thème soit le même que celui des autres cas, relève maintenant de cette convention, ratifiée en 2006. Si c'est la première fois que cette commission examine ce cas au titre de la convention susmentionnée, la commission d'experts a déjà formulé des

commentaires à sept reprises entre 2009 et 2025 à ce sujet. Cela va dans le sens de ce qu'a indiqué en détails la porte-parole des travailleurs et, à cet égard, je souscris aux déclarations et à la description faites par les travailleurs, de manière à ne pas devoir répéter l'ensemble des faits qui, comme ils l'ont dit, est une continuité historique de ce que nous, ici présents dans cette salle, connaissons parfaitement bien. Je vais donc m'abstenir de revenir sur tous les événements survenus par le passé.

À cet égard, il est important de souligner que certains des faits liés à ce cas ont également été examinés par cette commission dans le cadre de l'application de la convention n° 87 et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, entre autres, et au sein d'autres organes de contrôle de l'OIT, pour violations répétées ayant donné lieu à nombre de commentaires et demandes, dont beaucoup sont malheureusement restés sans réponse à ce jour.

Passant à l'analyse concrète du présent cas, je tiens tout d'abord à remercier le gouvernement des informations et commentaires détaillés qu'il a présentés à la commission. Je tiens néanmoins à exprimer notre regret et notre profonde préoccupation devant les faits et omissions liés à ce cas et que je vais maintenant exposer.

En ce qui concerne l'article 1 de la convention, le groupe des employeurs prend note des informations fournies par le gouvernement concernant les mesures prises pour prévenir la discrimination antisyndicale. Il prend notamment note de la réforme du régime de sanctions expliquée par le ministre.

Nous prenons note des informations détaillées fournies par le gouvernement concernant la protection syndicale des travailleurs municipaux dont a fait état le ministre et que je ne vais donc pas répéter. Toutefois, les membres employeurs réaffirment l'importance de disposer de règles claires fondées sur des critères objectifs, de manière à éviter toute forme de discrimination injustifiée à l'encontre des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Il me semble que le ministre du Travail s'est montré enclin à régler les problèmes soulevés et à rattraper le retard pris dans les engagements et les obligations à l'égard de cette Organisation.

Je pense qu'il est utile de rappeler que la liberté syndicale, tout comme la liberté de négociation collective et toutes les exigences découlant de la convention, ainsi que des conventions nos 87 et 144, ne sont pas perçues et ne prennent pas la forme, au sein de cette Organisation, d'une vision exclusive des travailleurs. Cette liberté vaut aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs et, dans le souci du respect des droits des travailleurs qui a été exprimé, nous encourageons également à ce que cela s'applique aussi aux employeurs. Si cela ne s'applique pas aux employeurs, les obligations découlant de ces conventions ne seront pas respectées.

Le gouvernement aurait besoin d'une assistance technique pour mieux comprendre l'approche de la commission d'experts, reconnue par nous tous ici présents, et qui résulte de l'examen auquel nous procédons pour tous les cas.

En vertu de l'article 2 de la convention, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. C'est le texte mot pour mot.

Ces principes sont repris dans l'Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales relatives aux droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, dont la formulation dispose que la discrimination à l'encontre d'une organisation représentative d'employeurs – par exemple, au travers de l'exclusion de sa participation à la préparation d'une législation du travail ou à des consultations sur des questions sociales et économiques – serait critiquable du point de vue de la convention.

Le ministre nous a aimablement exposé les procédures en cours, qui, comme il ressort de l'analyse de la commission d'experts, doivent être exclusivement menées en collaboration avec les organisations de travailleurs, de sorte que, sur la base de l'interprétation spécifique de cette convention, il convient d'impliquer les employeurs par l'intermédiaire de l'ANEP, qui est l'organisation la plus représentative, comme nous le savons ici depuis de nombreuses années.

Malheureusement, dans le présent cas, nous constatons que le gouvernement continue d'agir de façon contraire à ces principes, puisque, depuis mai 2020, dans la pratique, il ignore simplement et publiquement l'ANEP, alors que c'est l'organisation la plus représentative des employeurs, rompant ainsi toute voie de dialogue formel et informel. Le gouvernement mène aussi une campagne offensive, en proférant des menaces et en exerçant des pressions visant à affaiblir le fonctionnement de l'ANEP, à l'isoler et à décourager son financement, tout cela étant très grave voire inadmissible pour l'OIT.

Il nous faut souligner que, compte tenu de cette approche persistante contraire aux obligations incombant au gouvernement en vertu de la réforme de 23 lois, mentionnées par le ministre, les organisations d'employeurs sont privées de la possibilité de choisir librement les représentants devant siéger au sein des organes paritaires et tripartites, laissant cette possibilité au pouvoir exécutif, en faisant fi de la pluralité et de l'autonomie qui sont les principaux objectifs du tripartisme en faveur duquel nous travaillons ici.

Les mesures prises par le gouvernement à cet égard constituent des actes d'ingérence directe qui contreviennent aux dispositions de l'article 2 de la convention. Je ne pense pas que cela soit très clair pour le gouvernement, il est donc très important de prendre bonne note de ces considérations. Dans ce contexte, les employeurs réaffirment qu'il est urgent d'établir un dialogue social équilibré et institutionnalisé, conformément aux principes fondamentaux de l'OIT, en particulier le principe de non-ingérence que j'ai déjà mentionné au titre de la convention.

Les membres employeurs réaffirment qu'ils sont prêts à écouter le gouvernement, mais demandent à ce que celui-ci participe en temps opportun au processus de dialogue, dialogue qui doit avoir lieu dans un climat de respect mutuel, de sécurité juridique et d'un équilibre entre les droits et les responsabilités. À cet égard, les membres employeurs estiment qu'il est fondamental que toute politique de promotion de la négociation collective se fonde non pas sur une vision unilatérale, mais sur la pleine participation des employeurs qui sont les partenaires essentiels du système des relations de travail. Nous prions donc le gouvernement de changer de position et de faciliter la participation de l'ANEP et le dialogue tripartite avec celle-ci, puisqu'étant l'organisation la plus représentative, en conformité avec les obligations découlant des conventions susmentionnées.

Compte tenu des propos des travailleurs, auxquels, j'insiste, nous ne souscrivons pas, en ce qui concerne la description faite de l'analyse des commentaires de la commission d'experts, et en tenant compte de l'ouverture d'un espace de dialogue, pour l'instant avec les travailleurs, et qui devra s'étendre aux employeurs afin de respecter pleinement la convention et les autres obligations incombant au gouvernement en vue d'institutionnaliser cet effort, il me semble

que le gouvernement devrait solliciter l'assistance technique du Bureau afin de garantir que l'esprit de collaboration dont il a fait preuve, et qui a maintenant franchi une étape très importante avec les travailleurs, se concrétise également de manière tripartite, en incluant les employeurs par l'intermédiaire des organisations, sans nier qu'il existe également d'autres organisations qui les représentent. Il existe des organisations institutionnelles reconnues par l'OIT et je pense que l'ANEP serait ravie de reprendre ce dialogue responsable avec le gouvernement, en collaboration avec les travailleurs, afin de parvenir à des conclusions appropriées qui permettront le développement de l'emploi au profit des travailleurs et de l'ensemble de la société.

Membre travailleur, El Salvador – Je vous salue fraternellement au nom de l'Unité syndicale salvadorienne (USS), l'organisation la plus représentative des travailleurs d'El Salvador, qui regroupe 90 pour cent des organisations syndicales du pays. Notre organisation est engagée dans la défense des droits au travail et la construction d'une société plus juste et plus équitable.

Je m'adresse à vous aujourd'hui en tant que porte-parole des travailleurs d'El Salvador, accompagné de mes camarades qui sont également affiliés à des fédérations syndicales internationales comme l'Internationale des services publics (ISP) et la CSA, entre autres. Cette position est donc légitime, non seulement au regard de l'unité syndicale, mais aussi d'une grande majorité des travailleurs syndiqués du pays. C'est pourquoi, je me permets de vous faire part de notre position sur le droit syndical et la négociation collective en El Salvador.

Après de nombreuses années, nous avons réussi à entamer un véritable dialogue social en El Salvador. En tant que mouvement syndical, nous pouvons également affirmer que ce dialogue va au-delà des travailleurs syndiqués, car en tant que représentants de la véritable classe ouvrière, nous avons veillé à intégrer diverses organisations sociales dans les mécanismes existants en vue d'un consensus sur les défis auxquels notre pays est confronté en matière d'emploi.

Nous devons reconnaître que, grâce aux efforts conjoints du gouvernement et à l'ouverture dont a fait preuve le ministère du Travail, nous constatons aujourd'hui que les accréditations sont délivrées plus rapidement et avec plus de transparence à nos organisations, ce qui renforce la légalité et la légitimité du mouvement syndical et garantit sa participation active et effective aux espaces de dialogue et au processus décisionnel.

Le mouvement syndical réaffirme sa volonté de lutter en faveur d'une réforme complète du Code du travail, tout en exprimant notre entière disposition et ouverture au dialogue nécessaire, dans le but d'actualiser et de moderniser notre législation du travail, de garantir une meilleure protection des travailleurs, de reconnaître les droits historiques qui leur ont été refusés, ainsi que d'harmoniser cette législation avec les conventions internationales ratifiées par notre pays, un processus que les gouvernements précédents n'avaient pas inscrit à leur ordre du jour.

Récemment, la classe ouvrière a obtenu, avec l'appui du gouvernement et à la suite d'un dialogue social tripartite, l'une des principales avancées en notre faveur. Grâce à la négociation et à la conscience sociale, le Conseil national du salaire minimum a approuvé à l'unanimité une nouvelle augmentation de salaire en El Salvador. Cet accord reflète le pouvoir du consensus et la volonté d'améliorer la qualité de vie de la classe ouvrière.

De même, nous prions instamment le gouvernement d'El Salvador de mettre en place le CST en tant qu'organe chargé de coordonner la concertation nationale en matière de travail, ce qui sans nul doute marquera une nouvelle étape dans l'élaboration de politiques publiques

fondées sur une approche tripartite et participative, tout en garantissant la participation d'acteurs représentatifs, non seulement sur la base de motifs politiques, mais aussi de la volonté et la disposition à œuvrer sincèrement en faveur du peuple salvadorien.

En tant que véritable mouvement syndical d'El Salvador, nous avons profité de ce forum ces dernières années non seulement pour faire connaître notre position sur la vision d'El Salvador, mais aussi pour dénoncer certaines injustices et lancer des appels à l'action. Nous regrettons que cette situation ne soit pas exceptionnelle, puisque nous devons réitérer notre appel à la vigilance face aux intérêts politiques de l'ANEP, une association qui a servi d'instrument politique de la droite salvadorienne et qui, historiquement, a encouragé et continue d'encourager le rejet du mouvement syndical et la flexibilité de l'emploi sans garanties. Nous savons que l'ANEP ne représente pas fidèlement les intérêts des entreprises, mais qu'elle représente plutôt des agendas politiques et électoraux.

Cependant, nous tenons également à souligner que plusieurs organisations d'employeurs sont ouvertes au dialogue et respectueuses du syndicalisme, et que nous avons conclu avec elles des conventions collectives très avantageuses pour les travailleurs.

D'autre part, nous souhaitons dénoncer la manière dont El Salvador a été inscrit sur cette liste, puisque les organisations nationales de travailleurs de tous les secteurs reconnaissent clairement qu'un processus ouvert de dialogue et d'accords était en cours dans le pays, afin de faire progresser la liberté syndicale. Ce processus a été communiqué avec vigueur via des responsables aux porte-parole internationaux, tout comme l'ont été les informations relatives aux accords conclus non seulement par nous, mais aussi par la Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs du Salvador (CSTS) et la Centrale autonome des travailleurs salvadoriens (CATS), qui sont des organisations nationales ayant accès à ces espaces de discussion. C'est pourquoi nous sommes surpris que le porte-parole international ait négocié l'inscription d'El Salvador sur la liste, alors qu'il existe ailleurs des problèmes plus graves et des violations des droits au travail qui requièrent de toute urgence l'attention de cette commission, ainsi que la solidarité du mouvement syndical international. Ainsi, si notre mouvement syndical n'a pas été pris en compte, cela signifie que l'inscription d'El Salvador sur la liste répond à des considérations factuelles et politiques. Il est donc nécessaire de mentionner et de promouvoir les progrès réalisés et la bonne volonté exprimée en matière de renforcement et de protection de la liberté syndicale dans le pays.

Je tiens à faire savoir que nous avons récemment conclu des accords entre les fédérations et confédérations les plus représentatives du pays et le ministre du Travail, Rolando Castro, afin de promouvoir des intérêts communs. Le ministre s'est engagé à: i) la délivrance immédiate des accréditations à toutes les organisations syndicales qui ont satisfait aux exigences établies dans la réglementation en vigueur; ii) la mise en place et la réactivation des instances tripartites avec la participation effective des confédérations et fédérations syndicales les plus représentatives, par exemple, le CST; iii) la réforme du cadre juridique réglementant les conseils de direction des syndicats afin de garantir le prolongement de leur mandat et de le porter de un à trois ans, conformément aux recommandations formulées par l'OIT; iv) la création d'une commission mixte composée de représentants du ministère et des organisations syndicales signataires afin d'examiner les plaintes présentées à l'OIT et de promouvoir la mise en œuvre effective des recommandations; et v) mener un processus d'examen approfondi concernant la réintégration progressive de dirigeants syndicaux ayant été démis de leurs fonctions, processus que nous suivrons directement afin d'accompagner et de couvrir tous les travailleurs qui en ont besoin.

En tant que représentants du mouvement syndical, compte tenu de la responsabilité qui en découle, et fidèles à notre engagement au dialogue social mutuel, nous avons également pris des engagements dans le cadre de cet accord en faveur du peuple salvadorien, parmi lesquels figurent notamment la communication rapide d'informations objectives aux représentants internationaux; et ce pour informer immédiatement les organes de l'OIT et les organisations internationales affiliées – à savoir l'ISP, la CSA, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), l'Union latino-américaine des travailleurs des organismes de contrôle (ULATOC), la Coordination latino-américaine des syndicats de la banane et de l'agroalimentaire (COLSIBA), la Confédération des travailleurs municipaux (CONTRAM) et l'Union internationale des travailleurs des organismes de contrôle (UITOC) – et pour les informer régulièrement des progrès réalisés en matière de liberté syndicale, de protection des droits des travailleurs et des avancées concrètes obtenues par la classe ouvrière en El Salvador.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'Union européenne (UE) et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion de normes internationales du travail, ainsi que dans le contrôle de leur application.

L'UE et El Salvador ont noué des liens étroits, fondés sur l'accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale, qui comprend trois grands piliers: dialogue politique, coopération et commerce. Dans le cadre de cet accord, l'UE et El Salvador s'étaient tous deux engagés à appliquer efficacement les conventions fondamentales de l'OIT. La commission a souligné à maintes reprises l'importance d'une révision des sanctions prévues dans les cas de discrimination antisyndicale afin que celles-ci aient véritablement un effet dissuasif. Nous reconnaissons les efforts déployés par El Salvador pour répondre à ces préoccupations via le décret législatif n° 519 du 31 octobre 2022. Il est toutefois crucial que toute modification législative produise des résultats tangibles. Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement concernant les amendes imposées pour des actes de discrimination antisyndicale pour 2024. Nous regrettons que le gouvernement continue d'exclure les travailleurs municipaux des protections du Code du travail, ne garantissant pas à cette catégorie de travailleurs une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale.

Tout en prenant note de la réponse du gouvernement indiquant que d'autres mécanismes de plainte sont à la disposition des travailleurs municipaux, ainsi que de ses précisions sur les récentes inspections du travail, nous réitérons l'appel du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts en faveur de l'adoption de toutes les mesures appropriées. Cela passe par une modification législative, décidée après consultation des partenaires sociaux représentatifs du secteur, de manière à garantir que le personnel municipal a accès à une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale.

Nous reconnaissons la mise en place d'une table ronde technique pour discuter des réformes du Code du travail visant à répondre aux préoccupations de longue date de la commission d'experts et à garantir la pleine conformité de la législation nationale avec les

articles 2, 4 et 6 de la convention. Nous approuvons la demande de la commission de disposer d'informations complètes sur l'état actuel de ces discussions, ainsi que de précisions sur les organisations d'employeurs et de travailleurs participant au processus de consultation. Nous espérons pouvoir observer des progrès concrets dans un avenir proche et appelons à un véritable dialogue social tripartite au sein du CST en vue de régler toutes les questions en suspens.

Selon les données d'ILOSTAT, le taux de couverture de la négociation collective dans le pays était de 4,6 pour cent en 2018. Nous prenons note des accords enregistrés au cours de la période 2022-2024, avec 20 nouvelles conventions collectives signées dans le secteur public et 35 dans le secteur privé. Nous prions instamment le gouvernement, sur la base de cette tendance, de s'attaquer au faible taux de couverture qui, selon la commission, peut être imputé aux exigences restrictives que la législation établit pour entamer une négociation collective.

Enfin, nous rappelons les graves préoccupations concernant la convention n° 87, qui ont fait l'objet de discussions à la Commission de la Conférence en 2024, et nous réitérons son appel à cesser immédiatement tous les actes – violence, menaces, persécution, stigmatisation, intimidation – ou toute autre forme d'agression à l'encontre d'individus ou d'organisations, au motif de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires afin que de tels actes ne puissent se reproduire à l'avenir.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif avec El Salvador et encouragent le gouvernement à renforcer encore sa coopération avec l'OIT, les partenaires sociaux et la communauté internationale afin de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées.

Membre gouvernemental, Pérou – Je m'exprime au nom du groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, composé de l'**État plurinational de Bolivie**, du **Costa Rica**, de l'**Équateur**, du **Guatemala**, du **Panama**, du **Paraguay**, du **Pérou** et de la **République dominicaine**. Nous remercions le gouvernement d'El Salvador des informations communiquées et saluons les progrès accomplis en matière de création d'emplois décents, d'attention portée aux secteurs vulnérables, de promotion du dialogue social et de liberté syndicale.

Nous prenons note des efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir la liberté syndicale au travers d'une visibilité publique, de la reconnaissance et des modalités administratives facilitant l'enregistrement des syndicats, et nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts pour prolonger la durée de validité des accréditations délivrées aux conseils de direction des syndicats.

Nous saluons l'institutionnalisation de distinctions telles que le prix national du travail décent et le prix national de la négociation collective, mesures d'incitation à promouvoir la liberté syndicale et la mise en place de conditions de travail dignes.

Nous saluons aussi la récente augmentation du salaire minimum du pays, adoptée à l'unanimité par le Conseil national du salaire minimum, grâce à la participation active des trois groupes à son analyse et aux discussions.

Nous prenons note des efforts déployés au moyen d'inspections du travail menées dans les mairies en vue de garantir la protection des droits au travail de tous les fonctionnaires, et nous prions instamment le gouvernement de veiller à entamer les réformes nécessaires pour

mettre en œuvre les garanties juridiques recommandées par l'OIT, dans le cadre des conventions ratifiées par l'État.

Nous prions instamment El Salvador de continuer à recourir à l'assistance technique du BIT pour assurer le suivi effectif des cas examinés par le Comité de la liberté syndicale, ainsi que de la réforme complète du Code du travail d'El Salvador pour le mettre en conformité avec les normes actuelles du monde du travail.

Nous encourageons El Salvador à continuer de s'attacher en priorité à améliorer l'économie, afin de consolider les progrès accomplis en matière de sécurité, et de continuer à faire progresser son modèle de prospérité, en promouvant le travail décent, la justice sociale et le dialogue tripartite.

Enfin, nous saluons les efforts déployés par El Salvador pour reconnaître la liberté syndicale, accompagner le mouvement syndical et s'ouvrir au dialogue direct, tout en le priant instamment de maintenir ouvertes ces voies de dialogue institutionnalisées.

Membre employeur, Honduras – En tant que représentants des employeurs du Honduras, nous avons examiné de près tous les faits survenus en El Salvador et nous remercions le gouvernement salvadorien des informations communiquées. Cependant, nous ne pouvons ignorer la position conflictuelle, voire agressive, des autorités salvadoriennes à l'égard de l'ANEP, qui est l'organisation la plus représentative des employeurs du pays. La preuve en est qu'aujourd'hui, l'ANEP n'est pas représentée à la Conférence, ce qui ne favorise pas le dialogue social, lequel repose sur et se nourrit du respect des partenaires sociaux.

L'OIT encourage et soutient le dialogue social institutionnalisé et la concertation sociale qui visent à parvenir à un consensus facilitant le développement inclusif et socialement équitable, dans le but d'assurer un travail décent pour tous. C'est pourquoi nous demandons que soit respecté le droit au dialogue social avec les organisations les plus représentatives, comme c'est le cas de l'ANEP en El Salvador, organisation qui a été exclue des différents espaces de dialogue tripartites.

Toute action visant à discréditer les partenaires sociaux de la part des gouvernements est inacceptable, car ce sont eux qui doivent faire preuve de maturité et de tolérance. Il existera toujours des divergences entre les partenaires sociaux, mais c'est dans le respect et par le dialogue que l'on parvient à trouver un terrain d'entente, et on ne peut pas dire que ce soit le cas actuellement en El Salvador. Malgré les positions divergentes de beaucoup d'organisations, il est du devoir des gouvernements de rapprocher les parties et de promouvoir, dans le respect de l'indépendance des partenaires sociaux, les consensus majeurs qui contribueront au développement et au bien-être social.

Dans une société divisée, où les différences sont encouragées, il est impossible de parvenir à un dialogue social fructueux qui est la pierre angulaire de la paix sociale. C'est pourquoi nous profitons de cette occasion pour demander aux partenaires sociaux et au gouvernement d'El Salvador de rechercher des solutions à leurs différends et de mettre fin à toutes les attaques qui génèrent des divisions. Tant que cela ne sera pas le cas, nous continuerons, au sein de cette commission, de constater des violations des conventions de l'OIT, comme c'est le cas aujourd'hui concernant cette convention, laquelle protège les organisations d'employeurs et de travailleurs contre la discrimination antisyndicale, et ce, étant donné que toutes les conventions de l'OIT reposent sur le respect et le dialogue social.

Membre travailleur, Uruguay – En tant que membres travailleurs, nous souhaitons faire plusieurs remarques. La première, comme l'indique le rapport de la commission d'experts, concerne l'existence de problèmes structurels qui affectent les relations du travail, la liberté

syndicale, le droit d'organisation, ainsi que la violence, comme le montre ce rapport et comme cela a été exprimé ici. Deuxièmement, nous nous félicitons de l'initiative qui a été mentionnée ici et qui viserait à rassembler les différents partenaires d'El Salvador autour d'un dialogue, initiative que nous soutenons et saluons chaleureusement. Troisièmement, en tant que travailleurs de l'éducation, nous avons pris connaissance et suivi les récents processus de négociation collective menés en El Salvador.

À titre d'exemple, on peut citer la récente convocation, en octobre 2024, par le ministère de l'Éducation et le Bureau de la présidence, des organisations du secteur éducatif. À l'issue des négociations, des accords ont été conclus sur les questions salariales et, en particulier, il faut le souligner, la mise en place de trois tables rondes: l'une sur les questions pédagogiques, l'autre sur les revendications concrètes en matière d'emploi et la troisième sur l'examen de modifications législatives. Ces tables rondes constituent un forum de dialogue sur les grands thèmes. Malgré la convocation à trois reprises de chacune de ces tables rondes en 2024, celles-ci ont cessé de fonctionner depuis le début de l'année 2025. En dehors de ces tables rondes, une autre réunion a été convoquée d'urgence en mai, mais malheureusement, aucune solution ni aucune réponse n'a été apportée aux revendications des enseignants salvadoriens.

Il va sans dire que cette interruption est source de préoccupation et de confusion parmi les enseignants, d'autant plus que les six organisations qui composent l'Unité syndicale salvadorienne se sont déclarées disposées à dialoguer et à soutenir la proposition du gouvernement intitulée «Mi Nueva Escuela» (Ma nouvelle école).

Pour faire avancer cette réforme, il est donc nécessaire que le gouvernement salvadorien renforce effectivement les forums de dialogue social en réunissant les différents partenaires, et qu'il crée des forums de négociation collective pour aborder les questions relatives aux conditions de travail et aux préoccupations des enseignants du Salvador en matière d'éducation.

Membre employeur, Guatemala – S'il est vrai que c'est la première fois que cette commission examine un cas au titre de cette convention, la commission d'experts a formulé à plusieurs reprises, depuis 2019, des commentaires sur des questions qui relèvent également des conventions nos 87 et 144. Ces questions ont été abordées au sein de cette commission et ont donné lieu à des missions dans le pays, nous connaissons donc bien ces questions.

Nous réitérons notre profonde préoccupation face à la persistance, en El Salvador, d'une pratique d'ingérence et d'exclusion à l'égard de l'organisation la plus représentative des employeurs, à savoir l'ANEP, qui a été écartée par le gouvernement, comme l'a confirmé il y a quelques instants le représentant du gouvernement salvadorien. De plus, le gouvernement mène contre cette organisation une campagne offensive et de pressions visant à la faire taire et à l'affaiblir.

Rappelons que la réforme de 23 lois, il y a quelques années, a privé les organisations d'employeurs de leur droit de choisir librement leurs représentants au sein des organes paritaires et tripartites, en conférant ce pouvoir à l'exécutif, en ingérence directe et en violation flagrante de l'article 2 de la convention.

Le gouvernement a annoncé la création de nouveaux espaces de dialogue social destinés exclusivement aux organisations syndicales, ce qui nous a été confirmé aujourd'hui par les travailleurs, sans mentionner les organisations représentatives des employeurs, ce qui démontre l'absence de volonté de promouvoir le dialogue tripartite, et un parti pris évident contre notre organisation dans ce pays.

Nous réaffirmons qu'il est urgent de rétablir un véritable dialogue social conforme aux principes fondamentaux de l'OIT, dans le respect du principe de non-ingérence énoncé à l'article 2 de la convention, qui prévoit l'organisation la plus représentative des employeurs d'El Salvador et non celles qui conviennent le mieux au gouvernement.

Membre gouvernemental, Panama – Nous remercions le gouvernement d'El Salvador des informations présentées à cette commission, et nous prenons aussi bonne note des progrès réalisés par notre pays voisin, ainsi que de certaines bonnes pratiques qui peuvent favoriser le développement de notre région.

Nous tenons à mettre l'accent sur l'initiative prise par El Salvador de continuer d'œuvrer en faveur d'une réforme complète de son Code du travail. Il est impératif de relever les défis modernes du monde du travail, c'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à accompagner cette initiative d'une assistance technique du BIT, tout en continuant à promouvoir la liberté syndicale et le travail décent.

De même, en tant que gouvernement du Panama et membre du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine, nous avons eu l'occasion de prendre directement connaissance des bonnes pratiques d'El Salvador. Nous soulignons donc que la modernisation est l'un des piliers qui permettront un exercice social, syndical et institutionnel plus efficace.

Le système d'information sur le marché du travail mis en place en El Salvador est un exemple des objectifs communs que nous poursuivons, pour faire en sorte que la technologie et les systèmes rapprochent les services de la population, et qu'ils servent aussi d'instruments indispensables pour garantir le succès des politiques en matière d'emploi, de travail décent et de dialogue social efficace, ainsi que l'efficacité des services d'assistance syndicale et de protection des travailleurs.

Nous encourageons El Salvador à poursuivre les efforts nécessaires pour garantir le respect effectif des conventions internationales et de la Constitution de l'OIT, et nous espérons continuer à partager les bonnes pratiques dans les futurs forums régionaux.

Membre employeur, Costa Rica – De notre point de vue, ce cas soulève de graves préoccupations quant au respect effectif du tripartisme et de la liberté d'organisation des employeurs. Les principes consacrés dans la convention protègent non seulement les travailleurs, mais aussi les employeurs et leurs organisations, qui doivent pouvoir se constituer, agir et participer sans ingérence induite de l'État.

À cet égard, nous tenons à exprimer clairement notre solidarité avec l'ANEP, qui est l'organisation d'employeurs la plus représentative d'El Salvador. L'ANEP représente la force productive et économique du pays, regroupant 48 organisations d'employeurs provenant de 55 sous-secteurs d'activité économique et plus de 15 000 entreprises formelles, dont la plupart sont des micro, petites et moyennes entreprises. Cette pluralité et cette diversité lui confèrent une légitimité incontestable en matière de dialogue social.

En tant que représentants des employeurs costariciens, nous rejetons toute ingérence visant à fragmenter l'unité des entreprises qu'incarne l'ANEP depuis soixante ans. Le dialogue social tripartite doit se construire dans le respect de la représentativité des employeurs et des travailleurs.

De même, nous regrettons profondément que les positions légitimes des employeurs soient discréditées en leur attribuant des motivations politiques ou des intérêts sans lien avec le bien-être national. Défendre le tripartisme, dénoncer l'exclusion et exiger le respect de la

convention, ce n'est pas attaquer l'État, c'est un acte de responsabilité à l'égard des principes que promeut l'OIT. C'est pourquoi, nous prions instamment et respectueusement le gouvernement d'El Salvador de garantir la participation pleine et libre de l'ANEP, sans ingérence, aux espaces de dialogue social.

Nous demandons aussi que cette commission réaffirme que le tripartisme ne peut fonctionner que si les trois piliers ont une voix qui leur est propre, qui soit légitime et reconnue.

Les employeurs costariciens continueront à défendre le multilatéralisme fondé sur la légalité, le respect des institutions et la coopération, éléments indispensables pour progresser vers des sociétés plus libres, plus prospères et plus démocratiques.

Enfin, nous regrettons que, pour la troisième année consécutive, les employeurs d'El Salvador ne soient pas accrédités à la Conférence. Dans ses conclusions, la présente commission doit demander qu'à partir de 2026, le gouvernement accrédite l'ANEP au sein de la délégation officielle, afin qu'elle participe à la 114^e Conférence et aux suivantes, en tant qu'entité la plus représentative des employeurs d'El Salvador.

Membre employeur, Mexique – Avant de faire des déclarations, je m'associe à ce qui a déjà été exprimé par le porte-parole des membres employeurs sur ce cas. Si le gouvernement d'El Salvador a présenté des informations à cette commission, nous considérons que les faits et les omissions qui y figurent sont préoccupants, pour les raisons que je vais exposer ci-après.

Bien que le Code du travail ait été modifié, comme l'indique le gouvernement salvadorien, il est toutefois d'une importance vitale de disposer de normes concrètes visant à prévenir toute forme de discrimination injustifiée à l'égard des travailleurs, des organisations syndicales et des organisations d'employeurs représentatives.

Le gouvernement d'El Salvador exclut l'ANEP des processus de dialogue et de participation, en affirmant aujourd'hui qu'elle n'est pas représentative, alors que l'ANEP est l'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador. Le fait que cette organisation ne soit pas autorisée à participer aux discussions formelles et informelles, en écartant sa participation, doit être considérée comme une situation grave qui ne peut pas continuer.

En outre, le fait que la législation salvadorienne prive les organisations d'employeurs du droit de choisir librement leurs représentants en vue de leur participation aux organes paritaires et tripartites, et confère ce pouvoir au gouvernement salvadorien, porte atteinte à l'indépendance dont doivent jouir les employeurs. L'indépendance est l'une des caractéristiques permettant une représentation effective et qui a toujours été protégée par l'OIT. Il convient donc d'éviter tout acte d'ingérence directe qui violerait les dispositions de la présente convention et de la convention n° 144.

Le droit d'organisation syndicale et de négociation collective ne peut se fonder sur des mesures unilatérales du gouvernement, car les travailleurs et les employeurs doivent participer sur un pied d'égalité au tripartisme, et les employeurs ne doivent pas en être exclus, car ils constituent, avec les travailleurs, l'essence de tout système de relations professionnelles.

Compte tenu de ce qui précède, il est fondamental que le gouvernement d'El Salvador, avec l'assistance technique du Bureau, favorise un dialogue social efficace dans lequel les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs sont reconnues et participent au processus. Cela profitera sans aucun doute aux travailleurs comme à la productivité des entreprises.

Membre gouvernemental, État plurinational de Bolivie – La Bolivie souhaite la bienvenue à la délégation du gouvernement d'El Salvador et remercie le ministre d'avoir présenté des informations sur les mesures prises pour appliquer la convention. Nous avons écouté attentivement les informations sur la protection de ces droits et les mesures que le gouvernement a prises pour les garantir. L'exposé détaillé – et nous tenons également à remercier M. Ortiz pour les informations qu'il a présentées au nom des organisations syndicales d'El Salvador – nous permet de mieux comprendre les différentes positions sur cette question.

Pour la Bolivie, le droit syndical est un fondement essentiel pour garantir l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs. Il s'agit d'un droit inscrit dans notre Constitution, c'est pourquoi nous considérons qu'il est très important d'examiner cette question dans cette enceinte, en évitant toute politisation et en promouvant le respect de la convention dans le cadre d'un dialogue constructif permanent.

À cet égard, nous saluons les efforts mentionnés par le gouvernement, à savoir l'augmentation du salaire minimum, la création d'espaces de travail axés sur les groupes de population vulnérables, et les mesures incitatives visant à garantir la liberté syndicale et la création d'emplois décents, entre autres. Ces mesures ne doivent pas être laissées de côté, elles doivent au contraire être valorisées.

Tout en saluant également les travaux de la commission, nous l'encourageons à continuer à collaborer avec le gouvernement à la mise en œuvre des engagements découlant de la convention, en respectant la souveraineté et la non-ingérence dans les affaires internes du pays. Nous encourageons également le gouvernement à poursuivre ses efforts et sa démarche constructive. Nous considérons que le rôle de notre Organisation est très important. Loin d'accentuer les différences, elle se doit de toujours promouvoir le respect du dialogue, l'assistance technique à la demande du gouvernement et la collaboration afin de garantir les droits au travail.

Membre employeur, Colombie – Tout d'abord, je voudrais mentionner l'obligation qui incombe au gouvernement d'El Salvador de se conformer aux dispositions de la convention, qui est une convention fondamentale. Cela implique, premièrement, l'indépendance des organisations d'employeurs et de travailleurs; deuxièmement, la parité dans la participation aux organes de dialogue social; et troisièmement, la protection contre toute ingérence dans leur administration et leur fonctionnement.

À cet égard, nous tenons à réaffirmer qu'il appartient aux organisations de travailleurs et d'employeurs de déterminer les conditions d'élection de leurs dirigeants, et que les autorités devraient s'abstenir de toute ingérence induite dans l'exercice de ce droit.

C'est pourquoi, nous observons avec préoccupation que le gouvernement continue, d'une part, de ne pas reconnaître l'ANEP comme étant l'organisation la plus représentative des employeurs en El Salvador, la preuve en est qu'elle n'a pas été accréditée à la Conférence pour la troisième année consécutive, et, d'autre part, d'interdire à l'ANEP de se réunir et d'être invitée à participer aux espaces de dialogue social tripartite.

Je tiens à souligner que la création d'espaces de dialogue destinés exclusivement aux organisations de travailleurs témoigne également d'une méconnaissance du tripartisme et du dialogue social avec les partenaires sociaux, pierre angulaire de cette Organisation.

Nous demandons donc qu'il soit accordé une plus grande importance à la protection du rôle des partenaires sociaux représentatifs, en particulier leur indépendance et leur

autonomie, en tant que mécanisme permettant de consolider des institutions robustes, inclusives et durables, garantissant un dialogue social efficace et respectueux.

Enfin, nous demandons au gouvernement, avec l'assistance technique du BIT, de prendre des mesures pour mettre la législation et la pratique en conformité avec les dispositions de la convention et de rétablir de toute urgence les espaces de dialogue social, ainsi que le respect de l'indépendance, de l'autonomie et de la représentativité de l'organisation d'employeurs la plus représentative.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – L'Organisation internationale des employeurs (OIE) défend et représente l'autonomie et l'indépendance des organisations d'employeurs dans plus de 150 pays à travers le monde. La liberté syndicale concerne les organisations d'employeurs comme les organisations syndicales, j'insiste, les organisations d'employeurs comme les organisations syndicales. Nous sommes surpris qu'il ne soit pas fait mention des organisations d'employeurs et de leur liberté syndicale lorsque les représentants syndicaux et les représentants gouvernementaux font référence à ce cas.

Le ministre affirme que ce cas est le résultat du lobbying de porte-parole internationaux. D'après ce qu'il vient de dire, il s'agit d'une monnaie d'échange dans un jeu politique. Ce cas a fait l'objet de commentaires répétés de la commission d'experts, maintenant au titre de la convention n° 98, mais également au titre des conventions n°s 87 et 144.

La commission d'experts a réaffirmé la gravité et le sérieux des faits examinés. Depuis 2020 en particulier, mais déjà auparavant, l'ANEP fait l'objet d'une campagne importante d'exclusion, d'ingérence et de menaces.

Tout dialogue institutionnel avec le gouvernement a été interrompu, des pressions ont été exercées sur les entreprises affiliées pour qu'elles quittent l'organisation, et elles continuent d'être menacées de sanctions économiques et même de représailles sur des biens.

Nous sommes surpris par les propos du ministre. La preuve en est, comme l'ont dit les intervenants précédents, que l'ANEP n'a pas été accréditée, mais cette année, aucune organisation d'employeurs ne l'a été. Les syndicats s'accordent également sur la gravité de cette affaire, et la décision concernant la Commission du travail de l'Assemblée législative témoigne de la situation dans le pays.

Cette année encore, des efforts ont été faits pour inciter d'autres organisations à remplacer la représentativité de l'ANEP à cette Conférence. On dénombre 48 organisations d'employeurs affiliées à l'ANEP, provenant des secteurs de l'agriculture, de l'agro-industrie, de l'industrie, du commerce, des services, du tourisme, de l'exportation et de la distribution de biens, des technologies, des petites entreprises, du conseil, des services financiers, des médias, de la publicité et de la construction, entre autres. Malgré toutes les pressions exercées par le gouvernement, ces organisations n'ont pas rompu leurs liens avec l'ANEP. Le problème est que l'ANEP est une organisation indépendante qui défend les intérêts légitimes des entreprises dans un contexte très hostile.

Le gouvernement a fait état du sentiment de liberté et de sécurité. La liberté et la sécurité ne peuvent s'acquérir à n'importe quel prix. Le développement économique ne peut se construire sur l'exclusion, il ne peut se construire sur l'instabilité institutionnelle, il ne peut se construire sans dialogue social.

Une fenêtre de dialogue social a été mise en avant. Il n'y a pour l'instant aucune fenêtre de dialogue social avec les organisations d'employeurs, nous n'en voyons aucune, et nous nous

réserve le droit de recourir à toutes les procédures qu'offre le système de contrôle si l'attitude du gouvernement ne change pas en ce qui concerne ce cas.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – L'une des missions fondamentales de l'OIT est de promouvoir le dialogue social en tant que principal instrument pour garantir un travail décent. À cette fin, l'OIT dispose de divers mécanismes qui facilitent les échanges institutionnels et l'élaboration de feuilles de route communes qui nous permettent de progresser vers la réalisation d'objectifs concrets.

Dans ce contexte, notre commission occupe une place clé, non seulement en raison de son rôle au sein du système de contrôle, mais aussi parce qu'elle permet aux partenaires sociaux de participer directement à des débats importants et approfondis. Une participation qui ne doit pas être purement symbolique, mais qui doit contribuer efficacement à l'élaboration de solutions réelles et durables.

C'est dans cet esprit que nous souhaitons faire savoir qu'à la suite de la publication de la longue liste de cas sélectionnés par cette commission, le gouvernement d'El Salvador a convoqué les centrales syndicales affiliées à la CSA afin d'entamer un processus de dialogue, avec pour objectif de conclure des accords qui permettraient de donner suite aux commentaires de la commission d'experts, ainsi qu'à d'autres préoccupations centrales du mouvement syndical.

Les centrales syndicales et la CSA ont considéré cet appel comme un signe d'ouverture, une porte d'entente – c'est ainsi que nous l'avons définie – dont il fallait tirer parti. C'est pourquoi nous acceptons l'invitation du gouvernement à entamer ce dialogue préliminaire, car nous pensons que la volonté de dialogue doit correspondre à la volonté de construire.

La négociation de cet accord, toujours en cours, n'est pas simple: il y a des divergences de points de vue sur la réalité économique, politique et sociale du pays. Malgré tout, un début d'accord a été conclu la semaine dernière, dont les principaux points ont été exposés par la porte-parole du groupe des travailleurs. Cet accord en cours de négociation ne doit être que le point de départ d'un accord plus large et plus inclusif. Nous pensons qu'il est essentiel que cet accord s'étende à l'ensemble du mouvement syndical salvadorien, et à toutes les organisations syndicales indépendantes et représentatives, sans exclusion aucune, dans le plein respect de la pluralité, et bien sûr, sur la base du tripartisme.

La CSA tient également à souligner que l'ouverture de cet espace de dialogue pourrait permettre de trouver une issue constructive à ce cas, et nous le disons publiquement. Nous avons cru comprendre que, dans ce contexte, l'inscription d'El Salvador sur la liste restreinte pourrait être reconsidérée. Toutefois, il n'a pas été possible de parvenir à un consensus à ce sujet lors des négociations générales sur l'établissement de la liste. Ce sont les règles du jeu.

Nous espérons que cette porte d'entente qui s'est ouverte se concrétisera la semaine prochaine avec la signature de l'accord ici même, à Genève, en présence de l'OIT en tant que témoin du processus et partie prenante, et que cet acte marquera le début d'une nouvelle étape dans les relations entre le gouvernement d'El Salvador, le mouvement syndical du pays, et nous incluons aussi les employeurs.

Nous réaffirmons donc notre engagement en faveur du dialogue, de la liberté syndicale et de la mise en place de solutions durables qui garantissent les droits des travailleurs et des travailleuses.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Tout d'abord, l'ISP souscrit aux déclarations de la porte-parole et d'autres représentants des membres travailleurs. Nous

tenons toutefois à faire valoir que ce cas présente des signes concrets de progrès. Nous constatons que des progrès graduels mais durables sont accomplis par le gouvernement d'El Salvador pour se conformer à ses obligations relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective, à la lumière des conventions de cette Organisation. C'est une grande différence par rapport à d'autres cas examinés par cette commission, dans lesquels on constate qu'il n'y a pas d'amélioration ou qu'il y a même des reculs.

Dans ce contexte, nous tenons tout d'abord à souligner le dialogue constant qu'entretient le gouvernement avec le mouvement syndical, notamment en ce qui concerne l'amélioration des procédures d'accréditation des dirigeants, ce qui a permis d'obtenir des accréditations en temps opportun et a renforcé l'exercice de la liberté syndicale, ainsi que l'augmentation du salaire minimum, approuvée à l'unanimité, et c'est un exemple d'un meilleur dialogue tripartite.

Le gouvernement est disposé à recevoir des propositions des travailleurs dans le cadre du processus de réforme du Code du travail, processus qui, nous l'espérons, sera inclusif et permanent.

Des mesures ont été prises pour protéger les travailleurs municipaux contre la discrimination antisyndicale, en réponse directe aux commentaires de la commission d'experts.

Nous tenons également à saluer le rôle constructif joué par les organes de contrôle de l'OIT et par cette commission, en particulier dans l'accompagnement de ce processus et la réalisation de ces progrès.

Il nous semble important de souligner ce point, car nous faisons souvent part de notre frustration lorsque les procédures établies ne produisent pas les résultats escomptés. Nous estimons donc juste de reconnaître les réalisations du système de contrôle. Toutefois, comme cela a déjà été indiqué dans d'autres interventions, d'importants défis restent à relever. Nous souhaitons mettre en avant deux d'entre eux.

Tout d'abord, il est urgent de faire progresser les réformes juridiques nécessaires pour mettre la législation nationale en conformité avec la convention, en particulier, en ce qui nous concerne, modifier les dispositions constitutionnelles et la loi sur la fonction publique qui excluent certains fonctionnaires du droit d'organisation syndicale et de négociation collective.

Deuxièmement, il est fondamental de renforcer le dialogue avec les employeurs. Un véritable dialogue social nécessite la participation effective de tous les partenaires sociaux. À cette fin, il est essentiel de trouver des terrains d'entente et d'instaurer une confiance mutuelle.

Reconnaissant les progrès accomplis, nous sommes convaincus qu'El Salvador poursuivra sur la voie du dialogue, de l'inclusion et du respect des droits fondamentaux.

Représentant gouvernemental – J'ai écouté attentivement les propositions des travailleurs et des employeurs, ainsi que les différents points de vue exprimés par les gouvernements et les États. Je tiens à préciser que nous présentons des informations sur l'application de la convention n° 98, qui porte clairement et strictement sur le droit d'organisation et de négociation collective. Si nous analysons l'ensemble des propositions des différents groupes, nous constatons que les membres employeurs ont davantage fait référence à une convention pour laquelle nous ne présentons pas d'informations, à savoir la convention n° 144, et que l'ANEP voudrait porter devant cette instance. Nous n'avons pas entendu de propos antisyndicaux de la part des travailleurs nationaux et internationaux.

Nous avons écouté absolument tout ce qu'a dit avec force le mouvement syndical salvadorien, et qui démontre des progrès significatifs, toutefois, ces progrès n'ont pas été pris en compte ni appréciés à leur juste valeur.

Nous avons écouté la position du mouvement syndical international, et celle-ci est claire, comme l'ont dit la CSA et l'ISP, nous ne devrions pas être en train de présenter des informations, compte tenu des progrès importants réalisés par l'État salvadorien, en ce qui concerne le mouvement syndical. La convention en tant que telle, en ce qui concerne le droit syndical, est tout à fait claire, et d'importants progrès ont été réalisés.

Les membres employeurs ne reconnaissent pas les progrès réalisés, et continuent de soulever la question de l'exclusion de l'ANEP, affirmant que cette dernière est l'organisation la plus représentative d'El Salvador. Cela montre de façon claire et catégorique une méconnaissance du fonctionnement du tissu productif dans le pays; mais je voudrais m'arrêter un peu sur la position du mouvement syndical d'un pays, et sur la position des porte-parole internationaux, et plus encore sur la position de ceux qui participent aux négociations au niveau international.

Lorsque nous constatons que non seulement au niveau national, mais aussi au niveau international, la CSA et l'ISP affirment de façon claire et catégorique qu'elles reconnaissent les progrès significatifs accomplis par les travailleurs en El Salvador, elles acceptent donc d'une manière générale que des progrès ont été accomplis dans notre pays en ce qui concerne le mouvement syndical.

Cependant, ceux qui négocient au plus haut niveau et font partie des élites ne tiennent pas compte du rôle que joue le mouvement syndical, en d'autres termes, ils ne tiennent pas compte de la situation exposée par ceux qu'ils représentent. Je peux affirmer en toute connaissance de cause que lorsqu'un dirigeant syndical exerce la représentation au nom des membres représentés, ce qu'il dit et les décisions prises devraient être axés sur les questions qui concernent les membres représentés.

Il est désormais totalement établi non seulement pour l'OIT, mais aussi pour le monde entier, qu'il y a d'un côté les vues exprimées par les dirigeants syndicaux du pays via les confédérations, comme la CSA, l'ISP, et de l'autre les vues des travailleurs qui sont en total désaccord avec la demande faite au pays de présenter des informations, parce que cela est en contradiction avec les progrès réalisés au niveau interne.

D'une certaine manière, dans notre pays, de ce côté-ci de l'océan et de l'autre côté de l'océan Atlantique, là où vous vous trouvez, lorsque les représentants participent à une négociation, ils devraient s'engager loyalement à négocier les droits de ceux qu'ils représentent, et non les intérêts des oligarques et des puissants.

Je soumets également à la réflexion du mouvement syndical, non seulement au niveau national mais aussi au niveau international, le fait que lorsque leurs représentants ne négocient pas les droits de ceux qu'ils représentent, comme l'a bien dit le représentant de la CSA, ils se soumettent aux règles du jeu. Lorsqu'ils se soumettent aux règles du jeu, ils nient dans une certaine mesure la légitimité de l'ensemble du mouvement syndical, ce qui devrait faire réfléchir le syndicalisme au niveau international.

Je voudrais m'attarder un peu sur la manière dont les employeurs ont profité de l'occasion de l'examen de cette convention pour parler de l'ANEP en ce qui concerne le dialogue social tripartite.

Le règlement intérieur précise la procédure d'élection, et je cite textuellement: «les membres gouvernementaux sont désignés par décision du Président de la République, et regroupent les fonctionnaires des ministères et des institutions les plus concernés par les problèmes du travail dans le pays». Il n'est clairement pas fait mention des partenaires sociaux.

Il est indiqué: «les représentants des travailleurs, les membres travailleurs, seront désignés par les fédérations et confédérations syndicales enregistrées auprès du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale sur la base de leur représentativité, leur désignation sera communiquée au ministère du Travail».

Voyons comment est formulée la représentation des employeurs. Il est indiqué: «les membres employeurs seront désignés par chacune des institutions suivantes: ANEP, ACI, Chambre de commerce et d'industrie d'El Salvador, AMPES, CONAPES, USAPROEX, CASALCO PROCAÑA». Si beaucoup d'entre elles n'existent pas, elles jouent un rôle spécifique, en ce qui concerne les modalités de représentation, la participation des organisations les plus représentatives au CST, ce ne sont pas que des noms.

Pourquoi? Parce que ces règlements internes n'ont pas été élaborés dans un cadre tripartite, ils ont été élaborés ni avec les travailleurs ni avec les employeurs ni avec le gouvernement, mais presque uniquement par l'employeur dans le bureau du gouvernement qui mettait le nom et le prénom. Sur quelle base affirmez-vous que l'ANEP est l'organisation la plus représentative d'El Salvador? De quelles données disposez-vous? Si je mets en lumière des règles obsolètes, qui font même référence à des organisations qui n'existent plus dans le pays, pourquoi ne pas soulever la question de l'élaboration des règles dans des conditions d'égalité?

Cela montre de façon claire et catégorique que le rôle joué par l'ANEP n'était pas fondé sur sa représentativité, il était fondé sur la désignation d'un prénom et d'un nom. Combien existe-t-il d'institutions bipartites et tripartites en El Salvador? Soixante-dix pour cent des institutions bipartites ont été historiquement représentées par l'ANEP et le gouvernement, et la participation des travailleurs a été sollicitée pour former des organes tripartites. L'État salvadorien dispose de 30 pour cent d'organes tripartites seulement. Pourquoi? Parce que tous les règlements internes et toutes les politiques relatives au travail ont été élaborés uniquement et exclusivement par l'ANEP. Parce que l'ANEP n'était pas une organisation d'employeurs, elle a toujours été un acteur politique, la preuve en est que l'ancien président de l'ANEP, Elías Antonio Zapa, a été président de la République, et les ministres qui ont fait partie du gouvernement de Zapa et des gouvernements du parti ARENA sont justement les conseillers actuels de l'ANEP, ils ont été employés ici, à ces postes. C'est pour cette raison qu'il n'y a jamais eu de plaintes à l'époque, on n'allait pas dénoncer l'ANEP, l'organisation d'employeurs, ni l'ANEP, l'organisation du gouvernement d'El Salvador. Tout ce que nous faisons, c'est décrire la réalité, et j'espère qu'un jour vous en prendrez conscience. Quant aux employeurs qui parlent d'une plus grande représentativité et qui viennent d'autres pays, je leur accorde le bénéfice du doute, car ils ne connaissent pas la réalité de nos pays.

Une personne, qui s'exprime désormais au nom des employeurs du Guatemala, y compris dans le cadre de cette convention, s'est demandé pourquoi par le passé, dans leur propre pays, ces représentants des employeurs n'ont rien dit face aux assassinats, y compris de dirigeants syndicaux. Je fais référence à des pays voisins qui, au cours de leur histoire, ont suivi la même tendance antisyndicale, au détriment du droit humain universel le plus important, à savoir le droit à la vie, qu'ils n'ont pas défendu. Ce sont des voisins que nous connaissons très bien.

Enfin, je pense que nous avons démontré très clairement comment la balance a penché, car il existe des règles du jeu claires pour que les travailleurs et les employeurs soient représentés de manière égale. Nous organisons en permanence des réunions et des dialogues

sociaux participatifs. Le meilleur exemple est que nous venons d'approuver de manière tripartite, au sein du Conseil national du salaire minimum, l'augmentation du salaire minimum, après quatorze ou quinze ans d'absence d'accords à l'unanimité, puisque les décisions n'étaient prises qu'à la majorité, le gouvernement se rangeant soit du côté des travailleurs, soit du côté des employeurs, ces décisions étant imposées aux secteurs sous couvert d'un dialogue social tripartite. Sur la base de la légitimité des conventions de l'OIT, nous avons préféré ne pas conclure d'accords s'ils n'étaient pas dûment approuvés à l'unanimité, parce que le pays est l'affaire de tous et que les employeurs comme les travailleurs doivent participer sur un pied d'égalité pour la première fois dans l'histoire d'El Salvador.

Je dois reconnaître que, comme tout pays, comme tout État, comme tout gouvernement, nous avons commis certaines erreurs, nous sommes des êtres humains, nous ne sommes pas parfaits et nous pouvons commettre des erreurs. Or le maintien d'un dialogue sert à prendre en compte ce type d'erreurs. Le mouvement syndical national est donc très important, surtout lorsqu'il est représenté au niveau international. Vous venez d'entendre la volonté explicite du mouvement syndical, elle a été perçue par le monde entier. Elle est unifiée et la position adoptée par le négociateur, en particulier celui de la CSI, n'est pas la véritable expression de la volonté des travailleurs. En outre, nous disposons de données factuelles convaincantes sur le rôle historique joué par l'ANEP, comme je l'ai indiqué.

Toutefois, je vous informe dès à présent que le mois prochain, nous commencerons à élaborer les propositions pour le nouveau CST, où seront représentés les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et le gouvernement, mais sans noms précis, car les conditions de la représentativité doivent être les mêmes pour tous. Ce dialogue social tripartite est d'autant plus nécessaire qu'il existe encore de nombreuses organisations dont les noms ont été inclus parce que c'était l'époque où les conseillers techniques de l'ANEP arrivaient à l'Assemblée législative et au pouvoir exécutif, en imposant les noms de ceux qu'ils voulaient, manquant ainsi aux règles de la représentativité. Néanmoins, je répète deux choses fondamentales; à partir du mois prochain, nous communiquerons les procédures du nouveau CST, qui privilégie le dialogue social tripartite représentatif de tous les partenaires.

Je réaffirme mon engagement, au nom du gouvernement du Président Bukele, à continuer de renforcer le dialogue social tripartite, qui sera l'axe transversal de la construction d'une société plus juste pour tous et toutes. Il s'agit d'un engagement sans faille, et nous allons bien sûr améliorer certains aspects qui doivent être revus dans leur ensemble et dans des conditions d'égalité. Je réitère donc nos sincères remerciements à l'OIT.

Je tiens également à souligner que nous communiquons de façon très efficace avec le Bureau de l'OIT à San José, et que nous continuerons à solliciter une assistance technique, tout comme nous l'avons demandé pour élaborer des programmes qui ont été couronnés de succès comme le CIMEL, et nous sommes le deuxième pays d'Amérique latine à disposer de ce programme, et tout cela grâce à l'accompagnement de l'OIT.

Membres employeurs – Je suis quelque peu déçu du déroulement de cette réunion.

Jusqu'ici, nous avons accordé une certaine crédibilité, un vote de confiance, aux déclarations du ministre du Travail, puisque qu'il avait réellement l'intention de rétablir le dialogue social, de s'asseoir à la table des négociations et de modifier la législation. Mais je pense que tout le monde ici a pu constater, tout au long des interventions, que dans le meilleur des cas, il s'agit d'un dialogue bipartite, ce qui, bien sûr, ne correspond pas aux conditions d'un dialogue tripartite, d'un dialogue social, auxquelles nous croyons au sein de cette institution. Et non seulement nous y croyons mais c'est aussi ce qui découle de toutes les normes qui nous

régissent et des engagements pris volontairement par le gouvernement qui est aujourd'hui parmi nous.

Il est inutile d'expliquer pourquoi un pays figure ou non sur la liste, mais franchement, je pense que nous avons tardé à inscrire le gouvernement d'El Salvador sur la liste restreinte. L'explication et l'analyse fournies par la commission d'experts comportent de nombreux éléments. Les représentants des travailleurs ont aimablement exposé, au début, certains de ces éléments, peut-être les plus importants de ceux soulevés par la commission d'experts.

Et voilà qu'ici dans cette salle, des explications sont données sur ce qu'il n'a pas été fait, et il est certain que rien n'a été fait. Autrement dit, vous dites que vous êtes disposés à le faire, que vous examinez les réformes législatives, que vous étudiez les moyens de garantir la liberté d'exercice des droits des organisations de travailleurs et d'employeurs, mais en réalité, il n'en est rien.

Je regrette donc beaucoup, après cette déception, de devoir dire deux choses: les employeurs soutiennent le droit réservé par Roberto Suárez, qui représente l'OIE, de recourir aux procédures prévues par le système de contrôle de l'OIT.

Le rôle du Bureau, des travailleurs et des employeurs n'est pas de harceler les gouvernements. Notre rôle vise plutôt à rechercher les moyens de se conformer aux normes, via l'assistance technique et le dialogue social, si le gouvernement en exprime la volonté. Mais dans toutes ses interventions, le gouvernement fait fi de la participation des employeurs et de l'ANEP, organisation qui a toujours représenté les différentes organisations d'employeurs existant en El Salvador, comme cela a déjà été expliqué. Il s'agit d'un avertissement clair que nous allons continuer dans les mêmes conditions, voire pires, que celles que nous connaissons actuellement, car le gouvernement nous a également dit qu'il y aurait sûrement d'autres organisations plus représentatives, alors que, franchement, nous savons tous ici que l'ANEP est l'organisation d'employeurs la plus représentative. Nous savons que malgré tout ce que le gouvernement a fait pour saper la représentativité, la force et le dialogue de l'ANEP, celle-ci reste l'organisation la plus représentative qui doit être consultée pour progresser vers le respect des engagements pris.

J'espère que les travailleurs, qui cherchent à obtenir un accord de dialogue avec le gouvernement, comprennent bien que sans la participation de l'organisation d'employeurs la plus représentative, il s'agira d'un accord bipartite, un accord qui permettra de régler leurs problèmes, mais qui ne sera pas un exercice de dialogue social et ne permettra pas non plus de faire progresser le respect des engagements et des obligations d'El Salvador.

Je voudrais donc souligner, tout d'abord, que l'assistance technique doit être maintenue, mais qu'elle doit désormais se concentrer sur la réalisation de ces réformes, et sur la manière dont le gouvernement doit respecter ses obligations de non-ingérence, afin que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent entamer un dialogue avec le gouvernement. Compte tenu de la gravité des déclarations faites dans cette salle et de la non-reconnaissance de l'existence et de la participation de l'ANEP, nous demandons l'ajout d'un paragraphe spécial afin que nous puissions suivre ce cas important de manière appropriée et garantir une issue adéquate. Tout cela sans préjudice, au nom des employeurs, du droit de recourir à toutes les procédures de l'OIT dont nous disposons dans le cadre du système de contrôle, en vue d'atteindre et d'assurer le plein respect des engagements et des obligations du gouvernement à l'égard de cette Organisation.

Membres travailleurs – Je suis venu ici avec une claire conviction, mais je suis quelque peu préoccupé car j'ai entendu à plusieurs reprises «j'ai obtenu» ou «j'ai montré». Je pense que

si aujourd'hui on en est arrivé là, c'est parce que certaines parties perdent. Notre objectif est d'améliorer la situation, et non pas de nous concentrer sur le non-respect ou sur la liste des cas, et ce, en renforçant les relations de travail au niveau national avec l'appui du système normatif de l'OIT.

Cela étant, le cas d'El Salvador nous fait venir ici une fois de plus, avec ce poids historique que nous avons mentionné et que nous ne pouvons ignorer.

Nous l'avons dit dans notre intervention liminaire, les difficultés rencontrées dans l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective, les contraintes réglementaires, la violence antisyndicale, l'exclusion de certains protagonistes du dialogue social, l'affaiblissement de l'état de droit, tout cela ne constitue pas des faits isolés ou récents. Cela fait partie d'une tendance que la commission observe et met en avant depuis des années, et qui constitue la base du rapport de la commission d'experts.

Pour ce qui est de cette longue liste de recommandations qui n'ont pas été mises en œuvre, j'ai souligné dans ma déclaration liminaire l'importance d'une voie de dialogue bilatéral – oui, bilatéral, c'est vrai – entre le gouvernement d'El Salvador et les centrales syndicales affiliées à la CSA. C'est à cela que je faisais référence – je ne connais pas d'autre voie. Ce n'est pas seulement un signal positif, c'est aussi une responsabilité. Mais je dois aussi dire que l'accord n'a pas été signé.

Une porte d'entente s'est ouverte, certes, mais comme nous l'avons indiqué précédemment, une mesure qui se concrétise doit constituer un premier pas vers une solution profonde, structurelle et durable. Il ne suffit pas de s'asseoir à la table des négociations, il ne suffit pas de parvenir à un accord, aussi important soit-il.

Ce début d'accord dont je parlais, que nous évaluerons une fois concrétisé, doit se transformer en une politique publique plus large, plus inclusive et plus institutionnalisée.

Les membres travailleurs sont en faveur d'un véritable dialogue social tripartite, regroupant les employeurs et l'ensemble du mouvement syndical indépendant et démocratique, sur la base de règles clairement définies de consultation permanente et de respect de la pluralité des opinions.

Si un partenaire se sent exclu du dialogue, certes, le dialogue social n'est alors pas tripartite, mais cela vaut la peine de l'écouter et d'en tenir compte pour le consolider.

Ce que nous voulons, c'est que le gouvernement d'El Salvador ne se contente pas de dialoguer avec certains partenaires, mais qu'il mette en place un cadre permanent de dialogue social avec tous les partenaires représentatifs. C'est la seule voie pour relever avec légitimité et efficacité les multiples défis auxquels le pays fait face dans le monde du travail: les réformes juridiques en cours, les conditions de travail, la protection des droits individuels et collectifs, l'inclusion des groupes vulnérables, la prévention des conflits et la promotion d'un développement respectueux de la justice sociale.

En ce sens, nous voulons être clairs: le rapport de la commission d'experts doit constituer le fondement de l'élaboration d'une feuille de route. Il s'agit de tirer parti de la capacité technique, du prestige institutionnel et de l'expérience normative acquise par cette institution pour élaborer des propositions de solutions solides, vérifiables et durables. Mais l'agenda ne peut être ni partial ni limité, car les problèmes ne le sont pas. C'est pourquoi il convient d'instaurer un dialogue axé sur l'analyse de tous les thèmes que nous avons détaillés, sans exclure aucun partenaire. Rien de tout cela ne sera possible sans garanties démocratiques, sans institutions, sans état de droit.

Nous pensons qu'il n'est pas possible d'instaurer un dialogue social sur la base d'un état d'urgence permanent. El Salvador doit entamer une nouvelle phase fondée sur le respect du tripartisme, la pluralité et la pleine participation.

Pour toutes ces raisons, les membres travailleurs saluent les négociations que nous avons qualifiées d'accord et qui, nous l'espérons, seront suivies d'actes, sans préjudice d'autres accords. Nous réaffirmons que le rapport de la commission d'experts doit orienter les mesures à prendre.

Nous appelons le gouvernement d'El Salvador à élargir le dialogue social et à le rendre véritablement tripartite, institutionnel et permanent.

Nous prions instamment le gouvernement de demander officiellement l'assistance technique du BIT afin de progresser dans la mise en œuvre des recommandations et dans l'élaboration de cette feuille de route sur la base du dialogue social.

Nous demandons qu'une fois cette demande formulée, le BIT appuie activement ce processus par une présence soutenue, une coopération et un suivi technique. Enfin, nous tenons à faire savoir que nous souhaitons que cet accord soit conclu et signé dans le cadre de cette première phase d'entente. Il s'agit certes d'un accord bilatéral, mais il doit être le prélude à un dialogue et à un pacte tripartite, car il est très important pour nous de signer cet accord, il est très important que nous nous écoutions les uns les autres.

Président – Je vous informe que j'ai reçu une demande de la part du vice-président employeur.

Membres employeurs – Il s'agit d'une petite question, mais néanmoins importante. Dans sa réponse, ou plutôt dans ses observations finales, le ministre d'El Salvador a employé un langage, pour parler de l'un de nos membres du Guatemala, que nous estimons incompatible avec les valeurs de cette Organisation et que l'on peut même considérer comme étant menaçant. Nous voulions donc simplement attirer votre attention sur ce point, afin que des mesures appropriées soient prises pour que le compte rendu de nos travaux mentionne que ce langage, qu'il soit parlementaire ou autre, ne devrait pas être toléré. C'est en effet notre préoccupation.

Président – Je vous remercie, Monsieur le vice-président employeur. Nous avons pris note de votre observation. Elle sera prise en compte dans le procès-verbal, en assurant un plein respect du langage parlementaire.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation les allégations de violations continues de la convention par le gouvernement.

La commission s'est dite aussi vivement préoccupée par les allégations d'ingérence des autorités dans les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs, en violation de l'article 2 de la convention, et par les actes de harcèlement commis à l'encontre d'une organisation d'employeurs, à savoir l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP), qui ont été signalés.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **mettre immédiatement fin à tous les actes de violence, menaces, persécutions, stigmatisation, intimidation ou toute autre forme d'agression contre des personnes ou des organisations en raison de l'exercice d'activités syndicales légitimes et d'activités d'organisations d'employeurs, et adopter des mesures pour garantir que de tels actes ne se reproduisent pas;**
- **rétablir, promouvoir et participer à un dialogue social tripartite et à une négociation collective institutionnalisés, et menés dans un cadre de respect mutuel et de sécurité juridique, conformément à la convention;**
- **instaurer une véritable consultation des représentants des travailleurs et des employeurs afin d'examiner toutes les questions relatives à la réforme du travail et au Code du travail, et réactiver sans délai le Conseil supérieur du travail (CST) de façon à garantir la pleine participation des organisations de travailleurs et d'employeurs au dialogue social et à la consultation tripartite; et**
- **élaborer une feuille de route assortie de délais pour mettre en œuvre sans délai toutes les recommandations formulées par la mission tripartite de haut niveau de l'OIT de 2022 et les recommandations de la commission.**

La commission a prié le gouvernement de préparer, en consultation avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, un rapport à soumettre à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2025, qui rende compte en détail des mesures prises pour progresser dans la pleine application de la convention, en droit et dans la pratique, y compris des informations sur les consultations véritables menées pour répondre aux préoccupations exprimées par la commission.

La commission a invité le gouvernement à accepter une mission d'assistance technique avec l'appui de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

Président – Je donne la parole à l'honorable représentant du gouvernement d'El Salvador pour sa déclaration.

Autre représentant gouvernemental – La délégation d'El Salvador prend bonne note des conclusions et tient à réaffirmer son attachement indéfectible aux principes et aux valeurs de l'OIT.

Tout d'abord, nous exprimons notre profond respect pour le mandat des organes de contrôle de l'OIT et pour l'occasion qui nous est donnée de présenter les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la convention. Nous avons fourni des preuves concrètes des progrès enregistrés en matière de liberté syndicale et de négociation collective, parmi lesquels je voudrais souligner les suivants:

- ratification de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981;
- création de 80 nouveaux syndicats et augmentation de 33 pour cent du nombre de conventions collectives signées, et
- accélération de la délivrance des accréditations aux représentants syndicaux et mise en place de tables rondes de dialogue sectorielles, en particulier dans le secteur de l'éducation.

En ce qui concerne les organisations d'employeurs, nous soutenons avec force qu'en El Salvador, la liberté d'association et la liberté d'expression sont pleinement et effectivement garanties. Les différentes organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que leurs

représentants, peuvent élire en toute autonomie leurs dirigeants et mettre en place les conditions existantes entre les secteurs au niveau national. Nous réitérons donc notre invitation à ce qu'il y ait un équilibre entre ceux-ci, dans un contexte international.

Nous sommes convaincus que ce dialogue social avec tous les acteurs et tous les secteurs sera un moyen de promouvoir le travail décent et la cohésion sociale. Nous sollicitons et apprécions la coopération et l'assistance technique du BIT, et nous nous engageons à communiquer régulièrement des informations sur les progrès accomplis.

Équateur (ratification: 1959)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentante du gouvernement de l'Équateur, Madame la ministre du Travail, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Mesdames et Messieurs les membres de cette commission très importante, je m'exprimerai devant vous au nom de l'État équatorien afin, tout d'abord, de présenter mes excuses pour le fait que l'État équatorien ne s'est pas présenté devant l'OIT depuis plus de dix ans. Nous revenons maintenant en tant qu'État sous la direction du Président actuel, Daniel Noboa Azín, et je conduis, en tant que ministre du Travail, la délégation du gouvernement.

Des intervenants affirment que la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation sont régulièrement enfreintes en Équateur. Mais, parmi les faits dénoncés que l'État a examinés, aucun ne précise, en particulier ou ponctuellement, de quel cas de déni du droit d'organisation il s'agit. Aucun document probant n'indique qu'une décision administrative ou judiciaire a dénié le droit d'organisation. La législation équatorienne garantit, à l'article 440 du Code du travail, la «liberté d'association». La législation prévoit aussi, à l'article 441 du Code du travail, la protection du droit d'organisation que l'État doit assurer aux travailleurs. De plus, depuis 2008, l'article 326 de la Constitution de la République garantit ce droit. Il est important de souligner ici que, depuis novembre 2023, date à laquelle nous avons pris les rênes de l'État équatorien, la procédure d'enregistrement des directions des syndicats en Équateur, et de renouvellement de ces directions, s'est traduite dans le pays par la création d'un syndicat par semaine. Il est important que vous sachiez que, lorsque nous avons pris la tête de l'État, et que je suis devenue ministre du Travail, il existait déjà une procédure administrative d'approbation de statuts en vue de la création d'un syndicat dans les services de la présidence de la République. En tant que ministre du Travail, j'ai alors immédiatement procédé, en février 2024, à l'enregistrement, sans précédent dans l'histoire de l'Équateur, du premier syndicat dans les services de la présidence. Tout ce que je dis et souligne à ce sujet figure dûment dans les documents qui vous ont été présentés.

Par ailleurs, des intervenants ont affirmé à plusieurs reprises, premièrement, l'existence de la discrimination antisyndicale en Équateur. Or le texte des interventions qui portent sur les faits qui ont été dénoncés ici ne mentionne pas la décision administrative, ni les décisions de justice ordinaire ou constitutionnelles qui permettraient d'établir que l'État s'est rendu responsable au niveau interne de discrimination antisyndicale. Il est important de préciser ici qu'est en place dans le pays une instance suprême d'interprétation constitutionnelle, qui est la Cour constitutionnelle. Créée il y a quatre-vingts ans, sa dénomination a changé plusieurs fois, mais la Cour constitutionnelle actuelle, depuis 2008, indique les décisions administratives,

juridiques, judiciaires ou constitutionnelles, qui permettraient d'établir et de signaler l'existence de cas de discrimination. Face aux accusations de discrimination antisyndicale de la part de l'État, je ne parviens pas à déterminer, en tant que ministre du Travail et représentante de l'État, dans ces accusations répétées, qui a dénoncé l'existence d'une discrimination antisyndicale, ni à identifier un cas précis qui permettrait d'établir qu'une personne ou un groupe de personnes, en raison de leur statut ou de leur qualité de dirigeants syndicaux, ont été victimes de discrimination, au sein de l'organisation ou dans le cadre de l'action de l'État équatorien.

Des intervenants signalent aussi l'existence de licenciements antisyndicaux. À cet égard, il importe de préciser, et j'insiste sur ce point, qu'en 2015 l'Équateur a incorporé dans le Code du travail l'article 195, alinéa 2. Cette figure juridique nous a permis de mieux garantir la liberté syndicale pour les dirigeants syndicaux, ainsi que la stabilité dans l'emploi des femmes en période d'allaitement et de grossesse. Cet article du Code du Travail, qui consacre le licenciement nul et sans effet («despido ineficaz») revêt une grande importance juridique en Équateur. Cet article garantit donc aux dirigeants syndicaux et aux femmes enceintes, ou qui se trouvent dans une situation liée à leur état de grossesse ou de maternité, leur stabilité permanente dans leur emploi, disposition qui, en droit pur, est appelée principe d'inamovibilité. En outre, pour les dirigeants syndicaux, le Code du travail garantit, à l'article 187, la stabilité dans l'emploi. Ce principe juridique important est en vigueur en Équateur depuis dix ans. En voici un exemple concret: lorsqu'un dirigeant syndical est licencié de manière immédiate en raison de son statut de dirigeant, il peut, conformément à la protection que garantit le principe d'inamovibilité, saisir la justice afin qu'elle lui accorde la stabilité dans l'emploi ainsi qu'une mesure conservatoire. Dans ce cas, le dirigeant syndical est réintégré immédiatement dans son poste, jusqu'à ce que la justice se prononce définitivement sur sa situation juridique.

Des intervenants ont signalé à plusieurs reprises des actes de coercition, en Équateur, dans le cadre de procédures administratives et judiciaires. Toutefois, ils ne précisent pas ponctuellement quels sont ces actes, ni la plainte qui a été portée ni les noms des personnes concernées. Si des actes de cette nature sont commis, ils sont sanctionnés et doivent être signalés aux services du Procureur général de l'État afin d'engager la procédure. Nous constatons, en tant qu'État et en tant que ministre du Travail, que les plaintes n'indiquent ni les cas en question ni les noms des personnes concernées.

Le prétendu non-respect partiel de décisions constitutionnelles en ce qui concerne la réintégration dans un emploi a été dénoncé à plusieurs reprises. La justice constitutionnelle a sa propre procédure pour statuer sur ce point en vue de la réintégration d'un fonctionnaire de la justice, d'un fonctionnaire administratif, d'un ouvrier de la fonction publique ou d'un dirigeant syndical. Dans cette procédure, c'est au juge qui a rendu la décision en première instance qu'il incombe de veiller à l'exécution de la décision, et non au ministère du Travail ni à l'État en tant que tel. Le ministère du Travail vous a informé, le 25 juillet 2024, de l'acceptation de la mission de contacts directs. Il est important de souligner ce qui suit: en Équateur, conformément au Code du travail, une entité, le Conseil national du travail et des salaires, a pour compétence exclusive de fixer le salaire de base unifié. Elle le faisait dans le cadre d'une ou deux réunions par an, qui se tenaient au tout début de décembre. Nous avons procédé à une réforme et décidé, en décembre 2023, que le Conseil national du travail et des salaires, qui est tripartite, se réunirait tous les 60 jours. C'est une première dans l'histoire de l'Équateur. Nous nous réunissons donc tous les 60 jours, dans un cadre tripartite, afin d'examiner les réclamations présentées par des membres du Conseil national du travail et des salaires. Je tiens à souligner que, lors de la dernière réunion, en avril dernier, nous avons décidé à

l'unanimité d'aborder la question d'une réforme du travail, ce qui n'avait jamais été fait auparavant. Cette entité tripartite est donc efficace, grâce à ces réunions plus fréquentes – tous les 60 jours au lieu d'une fois par an. Par ailleurs, en tant que représentante de l'État et ministre du Travail, j'indiquerai les modalités de l'inscription des syndicats et des comités d'entreprise, mais aussi la manière dont nous négocions les conventions collectives, dans le secteur public et dans le secteur privé. Je souligne que nous constatons maintenant une hausse de l'emploi formel en Équateur.

Des intervenants dénoncent, depuis longtemps, et nous sommes évidemment solidaires avec ces intervenants, l'acte déplorable qu'a été l'assassinat en 2022 du dirigeant syndical M. Sandro Arteaga Quiroz. L'Équateur est confronté depuis plus de quinze ans au problème de la criminalité organisée transnationale. En février 2024, l'État a identifié les 20 principaux groupes criminels actifs en Équateur. Les pouvoirs exécutif, judiciaire et législatif sont respectés et indépendants. Cela étant, le Président de la République a procédé à la révocation du directeur de l'Institut national de la statistique et du recensement, quand on a découvert que 7 000 homicides, commis entre 2007 et 2017, avaient été honteusement dissimulés. Ainsi, agir quand des accusations visent des personnes et établir les responsabilités, en particulier des personnes à la tête de ces groupes criminels, est une politique constante de l'État.

Autre situation qui est dénoncée: le nombre excessif de travailleurs requis pour constituer des associations de travailleurs. Depuis 1988, des réformes du Code du travail en Équateur avaient fait passer de 15 à 30 le nombre minimum de travailleurs nécessaire pour constituer un syndicat. Désormais, pour qu'un syndicat soit légalement constitué, il faut 15 personnes. Toutefois, dans ce cas, les intervenants qui se sont exprimés à ce sujet n'indiquent pas les problèmes techniques qui empêchent de diminuer le nombre de travailleurs requis pour constituer un syndicat. Mais un projet de loi a été soumis au Parlement, qui est l'organe compétent pour légiférer, procéder à des réformes et présenter de nouvelles dispositions normatives ou de nouvelles normes juridiques relatives aux modalités de constitution d'un nouveau syndicat. Il est important de préciser ici que la réforme du système juridique en Équateur comporte des difficultés éminemment techniques et juridiques, et qu'elle doit se fonder sur des informations afin que chacun comprenne pourquoi une réforme est nécessaire. La dénonciation en question ne précise pas le nombre de travailleurs qui est souhaité pour constituer un syndicat, ni les raisons pour lesquelles ce nombre est souhaité. Cela étant, le nombre de syndicats en place en Équateur n'a ni stagné ni baissé, il est en nette augmentation.

Enfin, je tiens à souligner que, en tant que ministre du Travail, j'ai pris depuis 2024 plusieurs arrêtés ministériels qui visent essentiellement à garantir l'un des principes fondamentaux qui ont été très gravement enfreints en 2007 et 2008. Je rappellerai ici la décision prise par la Cour nationale sur ordre de l'ex-Président Correa Delgado, en vertu de laquelle, lorsqu'une convention collective expire à la date prévue dans cette convention collective, les organisations syndicales qui l'ont conclue cessent d'être actives. Dans les arrêtés ministériels que j'ai pris depuis 2024, notamment l'arrêté n° 12, je reconnais dans ce cas le droit au maintien en vigueur («ultra actividad») des conventions collectives.

Membres employeurs – L'Équateur a ratifié la convention en 1959. Alors que les commentaires de la commission d'experts ont été nombreux, les questions liées à cette convention, qui est une convention fondamentale de l'OIT, ont été examinées par cette commission à quatre reprises depuis 1987. À ce sujet, il est important de souligner que plusieurs des faits relatifs au cas qui nous occupe ont été examinés pour la dernière fois en 2024, dans le cadre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, à propos de questions examinées au titre de cette convention.

Tout d'abord, je tiens à mentionner que la commission d'experts, tout comme la présente commission, a constaté avec préoccupation, alors qu'une mission de contacts directs a été demandée en 2022, qu'aucune mission ne s'est rendue dans le pays, et que l'Équateur n'a pas pu bénéficier de l'assistance technique du Bureau pour traiter certains des problèmes soulevés ici, problèmes qui se posent en raison de l'inadéquation de la législation nationale aux conventions de l'OIT. Nous partageons ces préoccupations, d'autant plus que le gouvernement, depuis la reprise de son mandat électoral, n'a pas envoyé d'informations complémentaires à ce sujet et que nous ne percevons pas, à ce jour, une volonté claire du gouvernement de rechercher des solutions tripartites. Nous appelons donc les autorités équatoriennes à agir dans ce sens, cela sans préjudice de ce que la ministre vient de dire à propos de la décision de la Commission du dialogue social de ce pays qui examine une proposition de réforme du Code du travail, au sujet de laquelle nous aimerions en savoir davantage.

Pour en venir au fond du cas à l'examen, tout d'abord, en ce qui concerne la protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale au moment de l'accès à l'emploi, nous souhaitons souligner que les employeurs, eux aussi, estiment important de disposer de normes claires et applicables, qui facilitent des processus de recrutement transparents et fondés sur des critères objectifs, afin d'éviter toute forme de discrimination injustifiée. Quant à la promotion de la négociation collective, il nous semble nécessaire de réitérer certaines des vues exprimées dans le passé lors de l'examen de ce cas. Nous nous référerons ci-après à ce que la commission d'experts considère comme un nombre excessif de travailleurs (30) pour constituer des associations de travailleurs et des comités d'entreprise, et à la possibilité de créer des organisations syndicales par branche d'activité.

En ce qui concerne les conditions fixées dans le Code du travail et la demande de la commission d'experts visant à modifier les dispositions relatives à ces conditions, nous convenons avec la commission d'experts que les travailleurs doivent pouvoir constituer librement les organisations qu'ils jugent appropriées, et qu'un niveau raisonnable de représentativité doit être exigé pour conclure des conventions collectives. On soulignera que la commission d'experts recommande la révision de normes qui portent sur l'une des institutions qui intègrent le droit collectif du travail, sans entrer dans des considérations sur les autres institutions qui intègrent ce droit. Il faut procéder à une révision intégrale de tous les éléments qui constituent le droit collectif du travail, afin de préserver la cohérence interne du système. Nous avons dit et nous répétons que la modification isolée d'une norme aura inévitablement des répercussions sur les autres normes; par conséquent, la réforme doit nécessairement être intégrale, sans quoi le système deviendra peu fonctionnel. Dans ces conditions, il nous semble limité d'évaluer de manière isolée la question du nombre requis de personnes pour constituer un syndicat sans tenir compte des critères de représentativité dans la négociation collective, ou des conditions qui pourraient entraîner une atomisation indésirable des organisations syndicales. En outre, il est important de souligner que le cadre juridique équatorien prévoit des mécanismes qui permettent certaines formes de représentation et de dialogue collectif, même lorsque le nombre minimum de travailleurs requis pour constituer un syndicat n'est pas atteint. De même, il convient de prendre en considération d'autres éléments du système qui renforcent les droits collectifs, tels que la protection contre le licenciement des représentants des travailleurs et le caractère contraignant des conventions conclues par les comités d'entreprise – cet élément exige un degré élevé de légitimité et de représentativité des personnes qui agissent au nom d'un groupe de personnes.

En tout état de cause, les commentaires de la commission d'experts pourraient servir de points de repère aux fins d'une discussion tripartite au niveau national qui, compte tenu de la culture de négociation collective qui existe en Équateur, notamment au niveau de l'entreprise, aboutira à un système cohérent de normes répondant à la volonté des travailleurs qui souhaitent s'organiser en syndicats, sans obstacles ni exigences importants, et sans pour autant négliger la représentativité nécessaire pour négocier collectivement, ce qui garantira aux employeurs de ce pays un système qui assurera sécurité juridique et paix sociale.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts sur la formation et la représentativité des syndicats de branche, il est nécessaire de rappeler que les normes qui régissent la négociation au niveau de l'entreprise pourraient difficilement s'appliquer directement à la négociation collective dans une branche d'activité donnée. C'est le dialogue tripartite qui permettra de formuler une proposition législative pour traiter de manière adéquate cette question délicate. Il est important aussi de connaître le traitement que les différents organes juridictionnels équatoriens ont réservé à cette question, en particulier l'arrêt pris en deuxième instance dans une affaire qui concernait un syndicat sectoriel, l'Association syndicale des travailleurs agricoles, bananiers et paysans (ASTAC). Il faut aussi mieux comprendre la portée de la réglementation de ce type de syndicats, en particulier du règlement qui s'applique aux organisations du travail pour exercer le droit à la liberté et à l'autonomie syndicales qui est prévu dans l'arrêté ministériel n° 12 de 2024. Nous aimerions que la représentante du gouvernement nous donne plus d'informations à ce sujet.

En définitive, nous, employeurs, nous considérons que toute réforme en la matière doit découler d'un processus intégral, équilibré et cohérent, qui tienne compte de l'ensemble du système et ne se limite pas à la modification d'un seul élément. Tout changement qui ne reposerait pas sur une analyse approfondie risque d'introduire des dysfonctionnements susceptibles de compromettre la stabilité et la prévisibilité du monde du travail. Or ces éléments sont fondamentaux pour le développement économique et la création d'emplois formels.

Enfin, en ce qui concerne l'application de la convention au secteur public, nous exhortons le gouvernement à traiter au sein des instances compétentes les questions relatives aux fonctionnaires.

Membres travailleurs – Nous remercions Madame la ministre pour les informations qu'elle a fournies. Hélas, force est de constater que les manquements de l'État équatorien à cette convention sont répétés, structurels et de longue date. Ces manquements persistent et se sont même aggravés en raison de l'inaction normative et d'une pratique institutionnelle qui entrave considérablement le plein exercice des droits collectifs du travail. En effet, tant au niveau législatif qu'à l'échelle administrative et judiciaire, l'Équateur maintient des dispositions et des pratiques incompatibles avec les obligations internationales qui découlent de la convention.

Cette situation apparaît dans cinq domaines fondamentaux:

- 1) la protection insuffisante contre la discrimination antisyndicale;
- 2) les conditions requises disproportionnées pour exercer le droit à la négociation collective;
- 3) l'interdiction de négocier par branche ou au niveau des entreprises;
- 4) l'exclusion, de la majorité des travailleurs du secteur public, du champ d'application de la négociation collective; et
- 5) le maintien de l'arbitrage obligatoire dans les conflits collectifs.

En ce qui concerne le premier domaine, c'est-à-dire la protection contre la discrimination antisyndicale, le système juridique équatorien n'interdit pas, expressément, intégralement et systématiquement les actes de représailles pour des motifs syndicaux. Les dispositions existantes – par exemple le licenciement nul et sans effet («ineficaz») et certaines mesures transitoires –, sont à l'évidence insuffisantes. Il n'y a ni mécanismes efficaces de contrôle préventif ni sanctions effectives, et la réparation des dommages est limitée ou tardive.

À cela s'ajoutent les pratiques d'entreprises et de l'État qui utilisent fréquemment des instruments juridiques à des fins de répression syndicale. Un exemple emblématique en est le recours répété à la procédure d'approbation de «visto bueno» (art. 172 du Code du travail) ou à des procédures administratives sommaires contre des dirigeants syndicaux. Dans de nombreux cas, le contrat de travail a été résilié sur fond de conflits ou de processus d'organisation syndicale, sans s'assurer que cette résiliation n'avait pas le caractère de représailles. Les cas de licenciements à la suite de la participation de travailleurs à des manifestations commémoratives du 1^{er} mai s'inscrivent dans un cadre systématique: exercer la liberté syndicale en Équateur peut comporter un risque réel d'actes hostiles, de surveillance induite et de licenciement arbitraire.

Ce climat a suscité une crainte qui est liée au fait d'être affilié à un syndicat, cette affiliation étant perçue comme un risque pour la stabilité dans l'emploi. En conséquence, de nombreuses organisations ne parviennent pas à se constituer ni à maintenir le nombre d'adhérents nécessaire, ce qui limite structurellement leur capacité d'influence collective. Sans garantie effective de protection, le droit d'organisation devient une promesse vaine.

Deuxièmement, l'article 221 du Code du travail dispose qu'un syndicat doit représenter plus de 50 pour cent des travailleurs d'une entreprise pour pouvoir négocier collectivement, exigence qui est disproportionnée dans un contexte de fragmentation de la relation de travail, d'externalisation, de forte rotation des effectifs et de dispersion géographique. À plusieurs reprises, les organes de contrôle de l'OIT ont remis en question cette exigence, mais elle reste inchangée. Il s'agit-là d'une exclusion structurelle: des syndicats légalement constitués ne peuvent pas exercer le droit de négocier collectivement. Cette situation perpétue un modèle dans lequel seule une proportion réduite de la classe ouvrière a accès aux conventions collectives. En 2015 déjà, une mission de l'OIT dans le pays avait constaté que la couverture de la négociation collective était inférieure à 1 pour cent. Cette situation ne s'est pas améliorée, loin s'en faut.

Troisièmement, la législation équatorienne ne reconnaît pas la négociation collective par branche, secteur économique ou au niveau de l'entreprise. Cette lacune empêche des milliers de travailleurs, en particulier dans les secteurs à fort taux d'informalité, d'exercer effectivement les droits consacrés dans la convention. Aucune disposition normative ne permet la négociation collective dans ces situations, malgré les recommandations expresses des organes de contrôle. Le cas de l'Union nationale des travailleurs domestiques rémunérés est révélateur. Cette organisation, légalement constituée depuis 2018, a présenté en 2024 une proposition de convention collective sectorielle, à laquelle il n'a pas été donné suite, au motif que la législation ne prévoit pas ce type de négociation. Ce déni est contraire aux principes de promotion active de la convention et perpétue l'exclusion, de longue date, d'un secteur composé majoritairement de femmes qui travaillent dans des conditions précaires.

Quatrièmement, la situation est encore plus grave dans le secteur public. La législation équatorienne interdit expressément à la plupart des fonctionnaires de négocier collectivement, par exemple la loi sur les entreprises publiques et d'autres normes de rang constitutionnel. Les rares négociations autorisées pour les ouvriers de la fonction publique

sont soumises à des restrictions sévères: exigences budgétaires préalables, imposition de plafonds financiers, révision unilatérale des questions financières par le ministère du Travail et le ministère de l'Économie et des Finances, et retards administratifs qui peuvent dépasser une décennie. Cette exclusion n'est ni temporaire ni exceptionnelle. Il s'agit là d'une politique publique constante qui ne prend pas en compte les droits collectifs de dizaines de milliers de travailleurs et travailleuses de l'État. Cette situation a également été confirmée par la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale.

Cinquièmement, l'article 225 du Code du travail impose l'arbitrage obligatoire, même sans le consentement des parties, en cas d'absence d'accords dans le cas de conflits collectifs. Ce mécanisme viole le principe de la négociation volontaire consacré à l'article 4 de la convention. Malgré les observations répétées de l'OIT, aucune réforme n'a été adoptée et le fait que des réformes seraient inapplicables dans ce domaine n'a pas été établi. Au lieu de promouvoir un dialogue libre et volontaire, le système équatorien a recours à des mécanismes coercitifs qui, à notre avis, affaiblissent l'autonomie collective et sapent la légitimité des processus de règlement des conflits.

Enfin, nous devons signaler que l'État n'a pas fourni d'informations adéquates, complètes et ventilées sur la négociation collective. Aucune donnée n'a été présentée sur les conventions en vigueur, la couverture sectorielle, le nombre de travailleurs couverts ou le contenu des instruments négociés. Cela nous préoccupe, en particulier la situation de secteurs tels que l'agriculture et le secteur bananier, qui se caractérisent par des emplois précaires et une faible représentation syndicale. Ce manque d'informations empêche la commission d'experts d'évaluer précisément le degré de respect de la convention, et constitue un obstacle grave à nos mécanismes nationaux et internationaux de contrôle.

Il convient de rappeler que, dans le cadre de l'examen du présent cas, cette commission a décidé, dans ses conclusions de 2023, la visite d'une mission de contacts directs en Équateur. Toutefois, à ce jour, le gouvernement équatorien n'a pas créé les conditions nécessaires à la visite de cette mission. Il est important de souligner d'emblée, dans ce débat, que le groupe des travailleurs demande au gouvernement de respecter effectivement les engagements pris ici.

La situation de l'Équateur au regard de la convention exige une réponse urgente et rigoureuse. Les infractions sont systématiques et touchent la grande majorité des travailleurs et travailleuses du pays. Le fossé entre l'engagement formel de l'État et la réalité effective de l'exercice du droit à la négociation collective est très profond et persistant.

Nous espérons que le gouvernement répondra à cette commission en fournissant des informations complètes et plausibles, et en détaillant les engagements concrets qu'il prendra pour surmonter sans plus tarder les multiples entraves qui empêchent aujourd'hui d'appliquer effectivement la convention.

Membre employeur, Équateur – Depuis 2022, cette commission a invité les différents gouvernements qui se sont succédé en Équateur à accepter une mission de contacts directs et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Ces dernières années, nous avons traversé plusieurs situations politiques et sociales difficiles, notamment trois changements de gouvernement, un soulèvement social et de graves problèmes de sécurité, tels que l'essor exponentiel des activités illégales de groupes du crime organisé transnational et du narcotrafic. Cela a conduit le gouvernement à déclarer, en janvier 2024, l'état de conflit armé interne – il a même ordonné aux forces armées de collaborer avec la police pour tenter de rétablir l'ordre et la paix en Équateur, et demandé, bien entendu, l'aide internationale de plusieurs pays amis pour assurer la sécurité.

Il y a quelques jours, un nouveau gouvernement a été constitué, dont le mandat de quatre ans s'achèvera en 2029. Cela devrait, selon nous, ouvrir la voie à la demande, formulée par la commission, de la visite d'experts à court ou moyen terme, afin que, après consultation préalable des partenaires sociaux, nous puissions analyser les observations formulées et, dans la mesure du possible, parvenir à des accords par le biais d'un dialogue tripartite.

Nous nous réjouissons que le gouvernement ait désigné une délégation tripartite, que nous représentons ici, pour participer à la conférence, d'autant plus que la situation de l'Équateur est actuellement examinée au sujet de l'application de différentes normes.

Comme nous l'avons déjà déclaré à propos du lamentable assassinat du secrétaire du syndicat des travailleurs de l'administration autonome de Manabí, commis en 2022, nous exprimons à nouveau notre solidarité à sa famille et condamnons ces actes de violence qui préoccupent et attristent chaque jour notre pays dans son ensemble, et qui sont perpétrés dans différentes régions de l'Équateur, en raison du problème de la sécurité.

Nous devons tous persévérer dans ce sens et assurer le suivi de cette action, dont celle des organes compétents du pouvoir judiciaire, tant les services du Procureur général de l'État que les juges pénaux, afin que ces faits soient définitivement élucidés, et les responsables sanctionnés, conformément à notre législation.

En ce qui concerne l'application des conventions, dans ses commentaires, la commission d'experts insiste sur la nécessité de modifier certaines dispositions du Code du travail afin de réduire le nombre minimum requis de personnes pour constituer des associations de travailleurs et permettre la création de syndicats par branche d'activité.

À cet égard, notre Constitution, dans son article 326, établit déjà et garantit le droit au travail, droit qui repose sur divers principes, dont celui de garantir le droit et la liberté d'organisation des travailleurs sans autorisation préalable. Ce droit comprend celui des personnes de constituer des syndicats, des corporations, des associations et d'autres formes d'organisation, de s'affilier à celles de leur choix et de cesser d'en faire partie librement, et comprend le droit d'organisation des employeurs. L'État doit stimuler la création d'organisations de travailleurs et d'employeurs, conformément à la loi, en promouvant leur fonctionnement démocratique, participatif et transparent, ainsi que l'alternance à la tête de ces organisations. La Constitution dispose que le dialogue social doit être adopté pour résoudre les conflits du travail et parvenir à des accords.

La norme de rang inférieur, le Code du travail, dans le chapitre relatif aux associations de travailleurs, établit également la liberté d'association et dispose ce qui suit: les travailleurs et les employeurs, sans aucune distinction et sans autorisation préalable, ont le droit de constituer les associations professionnelles ou les syndicats qu'ils jugent opportuns, de s'y affilier ou de cesser d'en faire partie, dans le respect de la loi et des statuts de leurs associations respectives. Les associations professionnelles ou syndicats ont le droit de former des fédérations, confédérations ou tout autre groupement syndical, ainsi que d'y adhérer ou de se désaffilier, ou d'adhérer à des organisations internationales de travailleurs ou d'employeurs ou de se désaffilier. Ainsi, le Code du travail garantit la protection de l'État aux associations de travailleurs de tout type dont les objectifs sont les suivants: formation professionnelle; culture et éducation générale; éducation dans le domaine correspondant du travail; entraide en créant à cette fin des coopératives ou des caisses d'épargne; et tout autre objectif visant à améliorer la situation économique ou sociale des travailleurs et à défendre les intérêts de leur classe.

En janvier et mars de l'année dernière, le ministère du Travail a pris deux arrêtés ministériels qui portent effectivement sur ces questions. Le premier, le n° MDT-2024-012,

contient le règlement des organisations du travail aux fins de l'exercice du droit à la liberté et à l'autonomie syndicales. Cet arrêté vise à faciliter et à renforcer les normes et conventions susmentionnées, garantit l'exercice du droit à la liberté syndicale et à l'autonomie syndicale dans le pays, et assure la clarté et la transparence des procédures relatives à la constitution des organisations de travailleurs en général, à leur approbation, à la réforme de leurs statuts et à l'enregistrement de leurs dirigeants. Le second arrêté (n° MDT-2024-040) vise à améliorer et à accélérer le traitement des démarches administratives des organisations syndicales.

Aucune convention de l'OIT ratifiée par l'Équateur ne fixe le nombre minimum de membres requis pour constituer une organisation syndicale. Par conséquent, la commission d'experts, en estimant que les articles cités de notre Code du travail exigent un nombre excessif de travailleurs pour constituer des associations de travailleurs, et limitent ainsi la possibilité de créer des syndicats par branche, exprime une opinion tout à fait subjective, car cette opinion ne s'appuie sur aucune disposition normative nationale ou internationale. À notre avis, cette opinion est également disproportionnée – il faudrait tenir compte des structures des entreprises en Équateur – et démontre en outre une méconnaissance de la situation du secteur entrepreneurial national, du marché du travail et de la différence entre les secteurs formel et informel en Équateur. Il est nécessaire que les représentants des parties soient des acteurs suffisamment représentatifs et expriment sans équivoque le sentiment de la majorité.

La recommandation de la commission d'experts se réfère à l'une des institutions qui constituent le droit collectif du travail, le recrutement et la négociation collective. Les partenaires sociaux devraient donc analyser une éventuelle réforme intégrale de l'ensemble de cette institution, et il ne suffit pas pour ce faire de modifier les quelques articles de notre Code du travail qui ont été mentionnés. En ce qui concerne le droit à la liberté d'association, la Constitution reconnaît à son article 326 et protège le droit de constituer des associations.

Le droit à la liberté syndicale oblige l'État à garantir qu'aucune autorisation administrative préalable n'est requise, et dont l'effet serait d'annuler le droit des travailleurs d'exercer pleinement leur droit de créer les organisations qu'ils jugent utiles. Pour autant, cela ne va pas à l'encontre de la Constitution elle-même et des normes internationales. Bien au contraire, la Constitution elle-même et les normes internationales disposent expressément que l'État doit établir dans sa législation interne les conditions ou modalités nécessaires à la reconnaissance juridique et au fonctionnement des organisations.

Conformément aux principes constitutionnels, l'ordre juridique équatorien régit les conditions requises pour former des organisations syndicales. Ces conditions peuvent être résumées comme suit, et elles ne sont pas disproportionnées: *a)* s'assurer du fait que des personnes ont décidé de s'associer; *b)* définir le degré de représentativité nécessaire à la confirmation des organisations; et *c)* enregistrer ou reconnaître la personnalité juridique des associations.

Dans le cas de l'ASTAC – qui opère dans le secteur bananier – un recours constitutionnel en protection a été intenté au motif que le droit syndical avait été enfreint, le ministère du Travail ayant refusé de reconnaître la personnalité juridique et l'enregistrement de l'organisation. Toutefois, on a omis de préciser que le refus du ministère de reconnaître cette organisation tenait au fait qu'elle ne remplissait pas les conditions que la réglementation nationale requiert pour constituer une organisation syndicale. Ce refus du ministère du Travail de reconnaître l'ASTAC en tant qu'organisation syndicale, en raison du non-respect des conditions légales, ne constituait pas une atteinte aux droits constitutionnels ni une limitation

arbitraire de l'activité syndicale, mais, au contraire, respectait le principe de légalité et le devoir d'agir conformément à la législation.

Cette décision a fait l'objet d'un recours constitutionnel qu'ont intenté le ministère public et le ministère du Travail, recours que la Cour constitutionnelle n'a pas encore tranché.

Par ailleurs, toujours dans le secteur bananier, ce secteur est un exemple clair de dialogue social entre travailleurs et employeurs. Il existe un accord de coopération entre les acteurs de ce secteur, qui regroupe plusieurs associations d'employeurs, et la Fédération des travailleurs agricoles (FENACLE), fédération qui regroupe plusieurs organisations syndicales du secteur bananier, avec lesquelles il y a eu beaucoup de progrès dans le cadre d'un dialogue social.

Enfin, nous maintenons et exprimons notre disponibilité pour que, par le biais du dialogue social, au moyen du Conseil national du travail et des salaires de l'Équateur, organe tripartite, des discussions aient lieu sur ces questions. Depuis l'année dernière, comme l'a mentionné la ministre, nous avons – je fais partie du Conseil national – examiné avec les secteurs des travailleurs, à l'occasion de différentes tables rondes, des questions relatives à l'emploi et à la formation, et maintenant une question qui porte sur la législation équatorienne relative à la pension que l'employeur verse.

Le BIT peut donc, grâce à ses conseils, aider et soutenir les dialogues tripartites que nous menons. Il faut comprendre la situation réelle du marché du travail équatorien, où quatre personnes sur dix n'ont pas un emploi adéquat. Il faut mener des réformes qui visent avant tout à créer et à maintenir l'emploi.

Membre travailleur, Équateur – C'est avec fierté et en toute responsabilité que je m'exprime au nom des quelque 6 800 travailleurs de la Corporation nationale des télécommunications de la CNT, l'une des principales entreprises publiques de l'Équateur. Je parle avec la force du mouvement syndical équatorien et avec la ferme volonté de défendre les droits de mes camarades; j'ajoute que les 6 800 travailleurs de cette entreprise publique bénéficient d'une convention collective.

Aujourd'hui, mon pays est accusé de prétendues atteintes à la liberté syndicale, de licenciements arbitraires et du non-respect de décisions de justice. Je tiens à préciser que ces accusations sont non seulement sans fondement, mais aussi qu'elles ne prennent pas en compte les progrès significatifs de l'Équateur dans le domaine du travail.

L'Équateur dispose d'un cadre juridique clair et solide: la figure du licenciement nul et sans effet consacrée à l'article 195 du Code du travail protège les dirigeants syndicaux et les femmes enceintes, garantissant ainsi leur stabilité dans l'emploi. De même, l'article 187 renforce cette protection pour tous les travailleurs. Y a-t-il réellement une discrimination antisyndicale ou des licenciements pour des raisons syndicales? Où en sont les preuves? Il n'y en a pas.

Quant aux allégations d'extorsion ou de corruption, si tant est qu'il en existerait des preuves, la procédure à suivre consiste à présenter ces preuves aux services du Procureur général de l'État et à porter plainte. Nous n'accepterons pas que des instances internationales soient utilisées pour discréditer un pays et la classe ouvrière. En ce qui concerne le non-respect de décisions de justice, nous devons préciser que le ministère du Travail n'est pas compétent pour exécuter ces décisions. Cette responsabilité incombe exclusivement aux juges et à la Cour constitutionnelle, conformément à l'indépendance des pouvoirs consacrée par notre Constitution.

Je défends ici les travailleurs et je tiens aussi à souligner maintenant un fait sans précédent, historique, dans la vie professionnelle en Équateur.

Je fais partie du Conseil national du travail et des salaires depuis 2015 et, pour la première fois, le ministère du Travail a institué des réunions techniques avec les travailleurs afin de modifier les arrêtés ministériels qui affectaient auparavant nos droits. Grâce à ces tables rondes, qui ont été mises en place dans un cadre véritablement tripartite, les travailleurs ont eu l'occasion de faire valoir leurs idées, leurs propositions et leurs luttes dans le cadre normatif qui nous régit aujourd'hui. Il ne s'agit pas seulement d'une avancée technique, mais aussi d'une reconnaissance du rôle central que nous jouons, en tant que classe ouvrière, dans la construction d'un Équateur plus juste et plus équitable.

Ces progrès démontrent que l'Équateur non seulement respecte, mais renforce la liberté syndicale et le dialogue social, et ce par des actes et non par des discours vides.

Nous déplorons profondément l'assassinat de notre camarade, le dirigeant Sandro Artiaga et, au nom des travailleurs des télécommunications de l'Équateur, ainsi que de milliers de travailleurs équatoriens, nous exigeons nous aussi que justice soit faite, mais nous savons que l'enquête relève de la seule et unique responsabilité des services du Procureur général de l'État et qu'elle doit être menée avec rigueur et dans le respect de la procédure régulière.

Je parle au nom des 6 800 travailleurs de la CNT et des 200 000 travailleurs que je représente en tant que premier vice-président de la centrale syndicale unitaire. Nous ne permettrons pas que le mouvement syndical équatorien soit diffamé ni que ses réalisations soient minimisées. Nous demandons à la communauté internationale d'observer la situation avec objectivité et justice. L'Équateur avance, construit le dialogue et respecte les droits du travail. Nous sommes engagés en faveur d'une société plus équitable où la voix des travailleurs est entendue et respectée.

Vive l'unité du mouvement syndical. Vive la dignité des travailleurs de la CNT et de l'Équateur.

Un autre membre travailleur, Équateur – La protestation que j'exprimerai s'adresse également à tous les travailleurs du monde. Je me présente aujourd'hui non pas simplement en ma qualité de dirigeant syndical, mais aussi en tant que porte-parole de milliers de travailleurs et travailleuses du peuple équatorien que je m'efforce de représenter, chaque jour, au sein du Comité unique des travailleurs des services du ministère de l'Éducation de l'Équateur, qui regroupe les travailleurs de niveau 1 de l'échelle salariale (concierges, auxiliaires, chauffeurs, entre autres) qui sont les plus vulnérables du pays, et chaque jour nous donnons le meilleur de nous-mêmes.

Aujourd'hui, plus que jamais, il est essentiel de rappeler que, dans chaque salle de classe, dans chaque institution, se trouvent les enfants les mieux pris en charge, et l'entretien des bâtiments des établissements scolaires contribue également à la prévention en matière de santé et à des loisirs sains.

Nous avons entendu des dénonciations dont nous déplorons la teneur. En tant que travailleur, je tiens à exprimer notre protestation, notre indignation, car l'État équatorien, nouveau dans l'exercice de ses fonctions, fait tous ses efforts pour se restructurer et mettre en place une nouvelle administration moderne, et pour assurer à la collectivité de nouveaux services efficaces, avec professionnalisme, afin de garantir le respect des prescriptions de la Constitution de la République de l'Équateur, et de la loi.

Force est de rejeter les réclamations et les dénonciations infondées qui ne font que discréditer les travailleurs équatoriens. Les normes claires et précises émises par l'OIT dans cette convention et dans la convention n° 87 sont pleinement respectées, comme cela est clairement indiqué, et tout ce qui doit l'être est strictement respecté, conformément à la loi. En

Équateur, nous sommes régis par certaines lois qui relèvent du ministère de l'Éducation: la loi organique sur la fonction publique (LOSEP), la loi organique sur l'éducation interculturelle (LOEI) et le Code du travail. On ne peut pas généraliser et dire que, dans l'administration, il est impossible de se syndiquer, et que la loi l'interdit. Il existe une loi qui le permet et qui vise certaines catégories de fonctionnaires – les fonctionnaires, dans l'ensemble de la fonction publique, ne relèvent pas tous de la même catégorie. Nous devons donc analyser très attentivement différents secteurs du travail. On a voulu présenter l'Équateur comme un pays qui viole les droits syndicaux, ce qui est absolument faux. Notre organisation, créée il y a quatorze ans, compte maintenant 23 organisations; nous en sommes à notre septième convention collective, qui a été conclue directement, et nous respectons ce que cette convention collective impose; toute convention collective comporte des droits, des devoirs et des obligations que nous devons respecter en tant que citoyens. Nous en sommes un exemple clair: alors que nos droits étaient bafoués il y a dix ans, la dernière convention collective a été signée, et la sixième convention collective, la précédente, reconnaît l'ensemble des droits sociaux, politiques et économiques des travailleurs les plus vulnérables du pays. Je voudrais lancer un appel aux personnes qui dénoncent cette situation: leurs dénonciations n'ont pas de fondement juridique direct et ces personnes ne représentent pas directement tous les travailleurs du pays, elles ne doivent pas salir directement un gouvernement qui commence à œuvrer dans des groupes de travail, et directement dans diverses instances afin de mener à bien des réformes.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. Les pays candidats, l'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, les pays membres de l'Association européenne de libre-échange (AELE), et l'**Islande** et la **Norvège**, membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, dont les droits au travail. Nous promouvons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT, et nous soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et le contrôle de leur application.

Dans ce contexte, nous réitérons l'engagement pris par les deux parties à l'accord commercial qu'ont conclu l'UE et l'Équateur pour promouvoir et mettre en œuvre effectivement les normes fondamentales du travail, telles que consacrées dans les conventions respectives, en particulier la présente convention.

Nous faisons bon accueil à la volonté du gouvernement de reprendre le dialogue avec l'OIT, et à son acceptation d'une mission de contacts directs de l'OIT. Nous encourageons le gouvernement à agir rapidement dans ce sens. Nous notons également que les partenaires sociaux ont présenté des commentaires et des observations détaillés en 2022, 2023 et 2024. Nous encourageons la poursuite du dialogue avec les partenaires sociaux afin de garantir que leurs vues seront pleinement prises en considération.

Nous notons avec préoccupation que, malgré les demandes répétées de la commission d'experts et de la présente commission, l'Équateur n'a pas pris de mesures législatives pour interdire expressément la discrimination antisyndicale dans l'accès à l'emploi. Nous exhortons le gouvernement à adopter des dispositions légales claires, et assorties de sanctions dissuasives, comme l'exige l'article 1 de la convention.

Nous restons préoccupés par les informations qui font état de l'existence de listes noires, dans lesquelles des antécédents judiciaires seraient pris en compte pour exclure d'un emploi

les candidats qui ont participé à des conflits du travail. Nous nous félicitons de la réglementation de 2024 sur la protection des données, et nous appuyons la commission d'experts qui demande de plus amples informations sur sa mise en œuvre et son impact.

En ce qui concerne la négociation collective dans le secteur privé, nous sommes préoccupés par le fait que l'article 221 du Code du travail, en imposant un seuil de représentativité élevé, constitue un obstacle important à la participation à la négociation collective. Nous rappelons que de tels seuils ne doivent pas entraver la promotion de la négociation collective volontaire. Nous regrettons que peu de nouvelles conventions collectives aient été conclues, les plus récentes se bornant à réviser celles qui existaient déjà. Nous apportons notre soutien à la demande de modification de la législation afin de permettre aux syndicats minoritaires de négocier au nom de leurs membres. Nous encourageons aussi le gouvernement à fournir des données complètes sur la nature et la portée des conventions collectives.

Nous exprimons en outre notre préoccupation particulière face à l'exclusion des travailleurs de la syndicalisation et de la négociation dans des secteurs composés principalement de petites entreprises, en raison du nombre minimum de 30 travailleurs requis pour créer des syndicats et des comités d'entreprise, et de l'impossibilité de créer des syndicats de premier niveau composés de travailleurs de différentes entreprises. Nous appelons le gouvernement à modifier la législation afin de permettre la négociation sectorielle et la création de syndicats de premier niveau dans toutes les entreprises.

Nous regrettons que, dans le secteur public, la législation n'offre pas une protection totale contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence à l'encontre de dirigeants de l'ensemble des organisations de fonctionnaires. Nous réaffirmons la nécessité d'une réforme qui garantisse l'égalité de protection, comme l'exigent les articles 1, 2 et 6 de la convention, et prévoit des sanctions dissuasives. Nous notons également la mise en œuvre limitée de l'arrêt de la Cour constitutionnelle de 2020 et de la résolution 10/2024 de la Cour nationale de justice qui portent sur le dispositif de démission forcée assortie d'une indemnisation, et nous exhortons le gouvernement à préciser les mesures correctives qui sont prises.

Nous réaffirmons qu'il importe de permettre à tous les travailleurs du secteur public qui ne sont pas commis à l'administration de l'État de participer à des négociations collectives significatives. Nous encourageons le gouvernement à veiller à ce que les mesures réglementaires et les contrôles budgétaires récents ne restreignent pas les droits garantis par la convention.

Nous rappelons également les préoccupations qui persistent au sujet de l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, que la commission a examinée en 2024. Les restrictions législatives au droit d'organisation, les seuils élevés de représentativité requis pour accéder à la négociation et l'absence de cadres sectoriels continuent de priver de nombreux travailleurs de l'exercice de leurs droits à la négociation collective et à la liberté syndicale. Nous réaffirmons notre position et nous rappelons les conclusions adoptées l'année dernière par la commission, et exhortons le gouvernement à donner suite aux recommandations formulées au titre des deux conventions.

L'UE et ses États membres restent attachés à un engagement constructif avec l'Équateur et tous les mandants de l'OIT, dans un esprit de dialogue et de coopération.

Membre gouvernemental, Pérou – Je prends la parole au nom du **Chili**, de la **Colombie**, du **Costa Rica**, d'**El Salvador**, du **Guatemala**, du **Panama** et du **Pérou**. Nous prenons note des

informations fournies par le gouvernement de l'Équateur, représenté par sa ministre du Travail.

Nous prenons note aussi de l'existence de mécanismes de protection contre le licenciement antisyndical, y compris le principe de l'inamovibilité des dirigeants syndicaux et l'application de l'article 195.2 du Code du travail.

Nous observons que sont en place des structures tripartites telles que le Conseil national du travail et des salaires, en place depuis 2024, auquel participent régulièrement des représentants des travailleurs, des employeurs et du gouvernement et avec le soutien technique du BIT.

L'action nationale vise à promouvoir la continuité et le renforcement des organisations syndicales, par le biais de l'arrêté ministériel MDT 2024/2012, qui a contribué à réactiver des syndicats et des comités d'entreprise. De même, nous savons que l'Équateur œuvre au renforcement de l'État de droit et à la lutte contre la corruption, dans le souci d'assurer l'indépendance des trois pouvoirs de l'État.

Le Chili, la Colombie, le Costa Rica, El Salvador, le Guatemala, le Panama et le Pérou, tout en prenant note de ces informations et en reconnaissant les efforts soutenus que déploie l'Équateur pour garantir les droits au travail et les droits syndicaux, l'invitent à poursuivre le renforcement institutionnel de l'Équateur, dans le cadre du dialogue social tripartite, reconnaissent les réformes adoptées par le pays pour garantir la liberté syndicale, la non-discrimination et la pleine participation des travailleurs aux organisations représentatives, et soulignent l'importance de l'accompagnement technique du BIT et de l'assistance technique internationale pour consolider ces avancées.

Membre gouvernemental, Suisse – Bien que l'application de la convention par le gouvernement équatorien n'ait plus fait l'objet d'une discussion au sein de la commission d'application des normes depuis 2016, il n'en reste pas moins que la commission d'experts observe des manquements répétés au respect de la convention depuis plus d'une dizaine d'années.

La Suisse déplore l'absence d'informations fournies et de mesures concrètes prises par les autorités équatoriennes pour répondre aux demandes répétées de la commission d'experts et remédier aux lacunes identifiées.

Comme relevé par la commission d'experts, l'exercice plein et entier par de nombreux travailleurs équatoriens de leur droit à s'organiser et négocier collectivement, tant dans le secteur privé que public, est fortement restreint par diverses dispositions de la législation équatorienne. Le gouvernement suisse encourage le gouvernement équatorien à adapter sa législation de manière à la rendre conforme aux dispositions de la convention et à prendre toutes les mesures nécessaires pour en assurer l'application dans la pratique.

Rappelons que l'application pleine et entière de la convention est étroitement liée au respect des dispositions de la convention n° 87. La Suisse encourage également le gouvernement équatorien à recourir à l'assistance technique du BIT, notamment à accepter la mission de contacts directs demandée par la commission en 2022 lors de l'examen de l'application de la convention n° 87.

Membre employeuse, Argentine – Les employeurs argentins tiennent à remercier le gouvernement équatorien pour les informations fournies à cette commission, ainsi que pour la volonté que le gouvernement exprime de respecter pleinement les droits d'organisation et de négociation collective. Nous demandons à nouveau un complément d'informations sur la

composition et le fonctionnement de la commission de dialogue social que Madame la ministre a mentionnée.

La négociation collective est un pilier fondamental du travail décent. Elle permet d'instaurer la confiance et le respect mutuel entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, et contribue à pérenniser des relations professionnelles stables et productives. Par conséquent, nous encourageons le gouvernement de l'Équateur à faire tout son possible pour aborder les questions examinées aujourd'hui, dans un esprit de consensus et en tenant compte des préoccupations exprimées par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

En ce qui concerne les recommandations de la commission d'experts sur ce cas, il est opportun de souligner les commentaires du porte-parole des employeurs qui mettent l'accent sur l'importance de prendre en compte la dimension systémique que doit avoir toute réforme du système des relations professionnelles dans un pays, et d'attirer l'attention sur la complexité qui pourrait découler de l'adoption de réformes isolées et déconnectées du système normatif et des coutumes du pays. Dans cet ordre d'idées, nous encourageons le gouvernement à renforcer les mécanismes de consultation effective avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives du pays, telles que le Conseil national du travail et des salaires, tant ce dialogue est fondamental pour élaborer des normes équilibrées et durables, respectueuses de la liberté syndicale et correctement intégrées dans le cadre normatif national. Nous considérons que le dialogue social est l'outil le plus efficace pour élaborer des structures normatives qui tiennent compte de manière appropriée des conflits d'intérêts inhérents aux relations professionnelles, en ayant à l'esprit les caractéristiques particulières et les pratiques culturelles ancrées dans chaque écosystème productif.

Membre travailleur, Uruguay – Je m'exprimerai au nom du groupe des travailleurs pour dénoncer l'une des formes les plus graves et persistantes de non-respect de la convention en Équateur, à savoir l'impossibilité juridique et pratique d'exercer la négociation collective par branche d'activité ou secteur économique. Ces restrictions non seulement contreviennent aux principes de l'OIT, mais perpétuent aussi la précarité du travail et l'inégalité dans le pays. La législation équatorienne se concentre sur la négociation au niveau de l'entreprise, et laisse ainsi un vide juridique en ce qui concerne la négociation collective par branche. L'absence de ce cadre juridique est une préoccupation constante de l'OIT, qui a exhorté le gouvernement à autoriser la création de syndicats interentreprises afin de permettre la négociation collective dans les secteurs où les petites entreprises prédominent. Entre autres, nous avons déjà mentionné, et nous le faisons à nouveau ici, la situation de l'Union nationale des travailleuses domestiques et assimilées (UNTHA) – arbitrairement, il n'a pas été donné suite à son intention de conclure une convention collective sectorielle –, ce qui montre clairement comment cette lacune juridique empêche l'exercice effectif de ce droit. Cette exclusion touche également le secteur public. La loi organique sur la fonction publique ne reconnaît le droit à la négociation collective et à la conclusion de conventions collectives qu'aux ouvriers de la fonction publique, excluant ainsi la grande majorité des fonctionnaires tels que les enseignants, le personnel de santé ou les agents administratifs. Et, même en ce qui concerne les ouvriers de la fonction publique, qui peuvent négocier collectivement, il existe un obstacle supplémentaire à la négociation, à savoir la nécessité d'un avis budgétaire favorable du ministère de l'Économie et des Finances. Ainsi, même si une convention collective est conclue entre des employeurs publics et des syndicats, sa mise en œuvre est subordonnée à l'approbation financière du ministère, ce qui peut retarder, voire empêcher l'application de ces conventions.

Il existe un autre secteur où les possibilités de progresser dans le sens d'une négociation collective ou sectorielle ont été profondément restreintes: le secteur de l'éducation. L'Union nationale des enseignants (UNE), organisation qui est dotée d'une structure nationale, a été

privée de sa personnalité juridique. Cette situation, qui porte atteinte à la liberté syndicale et qui a été examinée l'année dernière, reste inchangée, et toute possibilité de négociation collective dans l'éducation est bloquée.

Le cadre juridique actuel en Équateur, en limitant la syndicalisation au seul niveau de l'entreprise et en excluant la plupart des services publics de la négociation collective, restreint la négociation collective et prive ainsi de protection de larges segments de la main-d'œuvre. Cette situation non seulement contrevient aux obligations internationales assumées par l'État équatorien, mais limite aussi les possibilités d'améliorer l'équité et la justice sociale. Nous exhortons la commission à reconnaître que l'impossibilité de négocier collectivement par branche constitue une lacune structurelle persistante et contraire aux obligations internationales acceptées par l'État équatorien.

Membre employeur, Honduras – En tant que représentant du secteur employeur, nous estimons indispensable d'entamer un examen efficace et complet des solutions éventuelles pour répondre aux problèmes liés au respect de la convention en Équateur, mais sans entente entre les acteurs sociaux dans le cadre du dialogue social, il n'y aura pas de solution. Nous respectons les recommandations et observations de la commission d'experts pour qui il est nécessaire de revoir les conditions légales actuelles qui s'appliquent pour constituer des syndicats en Équateur, en particulier le nombre minimum de travailleurs requis pour créer un syndicat. Cela étant, il est important que toute réforme proposée garantisse le principe de représentativité dans le cadre de l'exercice de la liberté syndicale. C'est la seule façon de garantir la stabilité sociale et d'éviter que les réformes ne créent de l'incertitude et davantage de conflits.

Le droit à la liberté syndicale, sans critères minimaux de représentativité, ne garantit ni ce droit ni le droit à la négociation collective. Au contraire, il les fragilise en créant de l'incertitude et des obstacles à la conclusion de conventions durables et fondées sur le dialogue social. C'est pourquoi nous croyons fermement que toute réforme juridique doit garantir le droit à la liberté syndicale, mais aussi garantir que les personnes qui négocient le font en toute légitimité et en représentant les intérêts collectifs réels.

Nous, employeurs, considérons que les commentaires de la commission d'experts peuvent servir de à un dialogue national authentique et tripartite, qui permettra d'instituer un cadre réglementaire adapté à la réalité équatorienne et respectueux des principes de l'OIT, et garantira un environnement de travail prévisible, ordonné et efficace pour les travailleurs et les employeurs. Nous invitons respectueusement le gouvernement équatorien à mettre en œuvre tous les moyens voulus pour promouvoir le dialogue social et collaborer avec les organes de contrôle de l'OIT, et se conformer ainsi à la convention.

Membre travailleuse, Pérou – Je voudrais tout d'abord me rapporter à ce qu'a souligné et affirmé la ministre du travail de l'Équateur, qui a présenté ses excuses pour l'«absence» de l'Équateur au BIT au cours des dix dernières années. Les ministres ou fonctionnaires autorisés qui l'ont précédée ont assisté à la commission chaque fois que le cas de l'Équateur a été examiné; ils étaient non seulement présents, mais ont également pris des engagements internationaux, notamment l'acceptation de missions et d'une assistance technique, engagements qu'ils n'ont jamais respectés.

Nous nous exprimons au nom des organisations du Pérou et de la Confédération syndicale des travailleuses et travailleurs des Amériques (CSA) pour faire état de la situation de l'Équateur et, plus précisément, de plusieurs normes nationales manifestement contraires à la convention, situation qui a déjà été observée dans la commission les années précédentes. Nous regrettons que le gouvernement, alors qu'il est le garant d'une réglementation adéquate

et d'une pratique nationale conforme à la convention, ait adopté des normes qui excluent systématiquement les travailleurs du droit à la négociation collective, mais aussi que cette exclusion soit renforcée par des décisions judiciaires, des réformes juridiques et des pratiques administratives régressives. Nous mentionnerons quelques cas, tant dans le secteur privé que dans le secteur public:

Secteur privé:

- l'article 221 du Code du travail exige la majorité absolue pour exercer le droit à la négociation collective;
- l'article 225 de ce code impose l'arbitrage obligatoire, qui est automatique en cas de désaccord.

Ces deux articles sont largement contestés par les organes de contrôle depuis plus d'une décennie.

Secteur public:

- l'exclusion, dans le cadre normatif, des fonctionnaires de la négociation collective;
- la troisième disposition générale de l'ordonnance constitutionnelle n° 8, la loi organique du secteur public et l'article 26 de la loi organique des entreprises publiques prévoient des restrictions qui aboutissent à des exclusions;
- les pratiques institutionnalisées de déni du droit. L'arrêté ministériel MDT/20/24/0/80 autorise le ministère du Travail à réviser et à déclarer nulles les conventions collectives conclues par des entreprises publiques et qui bénéficient à des fonctionnaires.

Les conséquences sont systématiques: le seuil de représentativité qui est requis pour négocier collectivement est élevé; l'absence d'un cadre juridique pour la négociation collective sectorielle empêche l'exercice de la négociation collective dans le secteur privé; et les effets de ces normes restrictives se conjuguent.

Le contrôle budgétaire est centralisé. L'interprétation judiciaire du budget, qui a un effet d'exclusion, rend la négociation collective absolument impossible dans la majorité du secteur public. Cela va à l'encontre de l'obligation qu'a l'État de garantir des conditions propices à l'exercice de ce droit fondamental, et à l'encontre des dispositions de la convention.

Membre employeur, Mexique – Je remercie la ministre du Travail pour les informations qu'elle a apportées. Nous convenons avec le porte-parole du secteur employeur que l'évaluation isolée faite par la commission d'experts sur le nombre de personnes nécessaires pour constituer un syndicat est restrictive, n'est pas justifiée et ne tient pas compte des critères de représentativité dans la négociation collective, ce qui peut entraîner une fragmentation indésirable des organisations syndicales.

Il est également important de souligner que le cadre juridique équatorien prévoit déjà des mécanismes qui permettent certaines formes de représentation et de dialogue collectif – même lorsque le nombre minimum de travailleurs requis pour constituer un syndicat n'est pas atteint – ainsi que le droit à l'inamovibilité des représentants syndicaux. Il convient donc de prendre en considération des éléments qui peuvent renforcer les droits collectifs, ainsi que la nature contraignante des conventions à l'élaboration desquelles participent les comités d'entreprise, mais il est nécessaire aussi d'adopter des réglementations claires sur la légitimité et la représentativité des personnes qui agissent au nom des travailleurs.

Pour toutes ces raisons, il est souhaitable de mettre en place au niveau national une consultation tripartite efficace qui, tenant compte de la culture de négociation collective qui existe en Équateur, notamment au niveau de l'entreprise, favorise un système cohérent de normes qui réponde à la volonté des travailleurs qui veulent constituer un syndicat, et prévoie la représentativité nécessaire pour leur permettre de négocier efficacement et collectivement, ce qui garantira aux employeurs un système assurant sécurité juridique et paix sociale.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts sur la constitution et la représentativité des syndicats de branche, il est important de considérer que les normes qui régissent la négociation au niveau de l'entreprise ne peuvent pas s'appliquer à la négociation collective par secteur, car elles ne sont pas compatibles. C'est pourquoi il convient aussi de recourir au dialogue tripartite afin de proposer des moyens pour adapter la législation et, ainsi, régler cette question comme il convient.

De notre point de vue, en tant qu'employeurs, nous considérons qu'il est important que la visite en Équateur de la mission de contacts directs convenue en 2022 se concrétise et que le gouvernement puisse bénéficier de l'assistance technique du Bureau, laquelle permettra d'étudier les modifications ou adaptations nécessaires de la législation du travail. Il faudrait aussi qu'une réforme en la matière soit mise en œuvre à l'issue d'un dialogue tripartite, afin de permettre une réglementation adéquate des droits d'organisation et de négociation collective contenus dans la convention, ainsi que des règles pour accréditer la représentativité: cela jettera les bases nécessaires pour améliorer les relations collectives de travail, au profit des travailleurs et de la productivité des entreprises.

Membre travailleur, Espagne – Je m'exprimerai au nom de l'Union générale des travailleurs (UGT), Espagne, de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), France, et du Congrès du travail du Canada (CTC).

Je prends la parole pour évoquer le non-respect systématique, constant et délibéré, de la part du gouvernement, des recommandations formulées par les organes de contrôle de cette organisation au sujet de la convention. Nous sommes confrontés à l'action, qu'ont perpétuée plusieurs gouvernements, qui remet en question l'efficacité même du système de contrôle de l'OIT. Cette action affaiblit la crédibilité du cadre multilatéral et le principe de bonne foi qui doit régir la ratification et la mise en œuvre des conventions internationales.

Nous pouvons citer différentes situations qui confirment notre évaluation de l'action du gouvernement.

Tout d'abord, le refus systématique d'autoriser une mission de contacts directs: en 2022, la commission a demandé au gouvernement d'accepter une mission technique dans le pays afin de vérifier sur place le respect de la convention. Or le gouvernement de l'Équateur a rejeté toutes les propositions visant à concrétiser la visite de cette mission, ce qui prive les organes de contrôle d'un outil essentiel de soutien technique et de vérification directe, et enfreint le principe de coopération internationale établi dans la Constitution même de l'OIT.

Deuxième point critique: le non-respect de décisions concrètes du Comité de la liberté syndicale. Ainsi, pour trouver des cas concrets ou des preuves de violation de la liberté syndicale en Équateur, on peut se reporter, par exemple, au cas n° 2684 du Comité de la liberté syndicale qui porte sur le licenciement antisyndical de dirigeants de la Fédération nationale des travailleurs de l'entreprise d'État Petróleos del Ecuador (FETRAPEC). Dans ce cas, le Comité de la liberté syndicale a réaffirmé dans au moins six rapports l'obligation qu'a l'État de réintégrer pleinement dans leur emploi les dirigeants licenciés, de veiller à ce que soient versés les salaires dus à ces dirigeants, ainsi que les cotisations de sécurité sociale. Malgré un arrêt

de la Cour constitutionnelle de l'Équateur rendu en 2021 qui obligeait le gouvernement à se conformer aux recommandations, la réintégration dans l'emploi n'a été que partielle, ce qui montre que même les décisions de la plus haute instance judiciaire du pays ne suffisent pas pour inverser la tendance au non-respect par le gouvernement des engagements qu'il a pris.

Troisième élément qui témoigne de ce non-respect systématique: la persistance de normes et de pratiques contraires à la convention. Nous pouvons citer trois cas: l'arbitrage obligatoire, déjà mentionné ici; l'exclusion du droit à la négociation collective dans la fonction publique; et des conditions disproportionnées pour exercer le droit à la négociation collective, conditions qui restent inchangées malgré les multiples observations de la commission d'experts.

Enfin, je tiens à mentionner l'absence de véritable dialogue social en Équateur. Le gouvernement a affirmé maintenir des espaces de dialogue avec les organisations de travailleurs. Pourtant, les syndicats indépendants et représentatifs qui représentent véritablement la majorité des travailleurs et travailleuses de l'Équateur ont été systématiquement exclus des processus de dialogue et d'élaboration de normes.

Les représentants qui participent à ces espaces ont manifesté publiquement leur adhésion politique au gouvernement et, de plus, font partie, sur la base d'une décision infondée et injustifiée, de sa délégation officielle à la conférence.

À cet égard, je voudrais terminer en rappelant la situation, l'année dernière, lors de la conférence, quand le gouvernement de l'Équateur a décidé de ne pas accréditer de délégation, refusant ainsi le droit aux représentants légitimes de participer à la conférence. À cet égard, il convient de rappeler que le fait que le gouvernement ne se présente pas à la conférence, comme cela a été le cas, ne le dispense pas d'accréditer dûment une délégation tripartite.

Ces manquements systématiques défient manifestement la fonction et le travail de cette commission et des organes de contrôle de l'OIT, raison pour laquelle ce cas exige une réponse ferme, cohérente et exemplaire de la commission.

Membre employeur, Uruguay – Permettez-moi tout d'abord de réaffirmer l'engagement des employeurs en faveur des principes de l'OIT, ainsi que du renforcement du dialogue social tripartite en tant que mécanisme le plus adéquat pour mener à bien les réformes structurelles, équilibrées et durables dans le monde du travail.

Dans ce contexte, je tiens à souscrire à ce qu'a dit le porte-parole des membres employeurs au sujet de la réforme complète du Code du travail qui doit être considérée dans son entièreté et non isolément afin de préserver la cohérence interne du système de relations collectives de travail et de sa modernisation.

Dans ses observations, la commission d'experts a insisté sur la modification ponctuelle de certains articles du Code du travail, en particulier en ce qui concerne le nombre minimum de travailleurs exigé pour constituer un syndicat et la négociation collective par branche. Nous devons néanmoins souligner que ces aspects ne peuvent être réformés isolément, sans tenir compte de leurs effets sur d'autres institutions du droit collectif du travail.

La dispersion syndicale ou la création de structures fragiles, qui ne sont pas suffisamment représentatives, pourrait peser lourdement sur la stabilité du système de négociation collective, en particulier dans un pays où l'informalité est importante. Il convient de procéder à une révision complète et consensuelle, à laquelle participent réellement les travailleurs, les employeurs et le gouvernement.

Depuis 2022, l'Équateur traverse une période d'instabilité institutionnelle et une crise de la sécurité inédites. Il a connu trois gouvernements et l'état de conflit armé interne a été déclaré récemment pour combattre la criminalité organisée. Ces circonstances pèsent lourdement sur la gouvernance et les priorités nationales.

Malgré ce contexte, nous accueillons avec optimisme la récente arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement constitutionnel qui ouvre la voie à de possibles avancées sur les questions en suspens concernant l'assistance technique du BIT, par la voie du renforcement du dialogue tripartite. Nous, employeurs, sommes tout à fait favorables à la tenue dans les meilleurs délais d'une mission de contacts directs en Équateur, demandée depuis 2022. Nous prions également instamment le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT, ce qui permettra de jeter des ponts entre les critères techniques internationaux et la réalité nationale du marché du travail. Nous réaffirmons que cette assistance sera précieuse pour parvenir à une réforme du travail durable répondant aux exigences internationales, sans nier la nécessité de garantir l'employabilité, la formalisation et la stabilité juridique pour les entreprises et les travailleurs.

Nous tenons à saluer le fait que l'Équateur compte déjà un espace institutionnel de dialogue social, à savoir le Conseil national du travail et des salaires, de nature tripartite, qui comprend des espaces de travail bénéficiant de l'accompagnement du BIT et au sein desquels les réformes du travail sont examinées sur la base du consensus. Nous souhaitons que ces instances soient pérennes afin d'atteindre les objectifs fixés par la commission d'experts.

Membre travailleur, France – Le constat dressé par le rapport de la commission d'experts sur la situation en Équateur est d'autant plus grave et inquiétant qu'elle a déjà fait l'objet de plusieurs plaintes devant le Comité de la liberté syndicale.

La législation équatorienne impose en effet des restrictions excessives à l'exercice des droits syndicaux, violant ainsi la liberté d'association et la reconnaissance effective de la négociation collective. Elle exige notamment un minimum de 30 travailleurs pour créer un syndicat ou un comité d'entreprise, étant entendu que ces mêmes comités – qui ont le pouvoir exclusif de négocier collectivement – doivent comprendre au moins 50 pour cent des travailleurs de l'entreprise.

En outre, l'Équateur ne reconnaît pas explicitement la création de syndicats sectoriels ni par conséquent leur droit à la négociation collective. Pour les syndicats qui ont la chance de pouvoir négocier collectivement, elle impose une condition de représentativité de 50 pour cent, sans possibilité de dérogation.

S'agissant de la protection des travailleurs, la loi souffre également de grandes lacunes en ce qu'elle ne prévoit ni protection suffisante contre les licenciements prononcés en guise de représailles, ni de protection contre le harcèlement sur le lieu de travail.

En ce sens le Code du travail équatorien n'interdit pas explicitement les nombreuses mesures utilisées comme pratiques antisyndicales: surveillance des activités syndicales, incitation financière des travailleurs à quitter le syndicat, inscription sur des listes noires de membres et de dirigeants syndicaux, et création de syndicats jaunes.

Outre une législation restrictive, le gouvernement s'est livré à des pratiques systématiques qui portent atteinte aux droits fondamentaux du travail. Pour ne citer que quelques exemples, le ministère du Travail équatorien a systématiquement retardé, ignoré ou rejeté sans motif valable les demandes d'enregistrement de nouvelles organisations syndicales ou de dirigeants syndicaux.

Par ailleurs, le ministère du Travail a systématiquement omis d'enquêter et de sanctionner des menaces à l'encontre des travailleurs – y compris syndiqués –, les licenciements antisyndicaux, les actes de représailles, les listes noires et autres comportements similaires. L'Équateur a sévèrement réprimé les manifestants, qui réclamaient une amélioration des droits collectifs du travail, et a engagé des poursuites judiciaires à l'encontre de syndiqués.

Enfin citons son inaction face à la discrimination fondée sur le sexe, mais aussi face à des conditions de travail délétères persistantes, telle l'exposition à des niveaux dangereux de pesticides qui, dans les secteurs de la banane, peuvent s'apparenter à du travail forcé.

Nous prions le gouvernement de bien vouloir répondre utilement aux différentes sollicitations de la commission d'experts, mais également d'accepter l'assistance technique du BIT, afin de procéder urgemment aux modifications législatives qui s'imposent et ainsi satisfaire à ces obligations issues de la convention.

Membre travailleuse, Costa Rica – Je m'exprime également au nom de la Confédération équatorienne des syndicats libres (CEOSL) et souhaite vous faire part de notre profonde préoccupation face au refus répété du gouvernement de se conformer aux obligations qui lui incombent en vertu de la convention.

Dans le présent cas, nous n'avons pas affaire à un simple retard ni à un manque de capacités techniques, mais bien à une posture qui se perpétue d'un gouvernement l'autre, en refusant systématiquement, délibérément et constamment d'honorer des engagements pris librement. Ces dix dernières années, le cas de l'Équateur a été l'un des plus fréquemment inscrits sur la liste des cas individuels de la commission. Malgré le changement de gouvernement, les autorités continuent de ne pas tenir compte des recommandations des organes de contrôle, de n'engager aucune réforme substantielle et d'adopter une attitude évasive face au système de contrôle de l'OIT. En effet, l'un des aspects les plus graves de ce cas est le refus réitéré du gouvernement d'accepter la mission de contacts directs réclamée par la commission d'experts; une demande que la présente commission a confirmée dans les conclusions qu'elle a formulées les années précédentes. À ce jour, cette mission n'a pas encore eu lieu. Ce refus prive les organes de contrôle d'un moyen essentiel de conduire une analyse technique sur le terrain et démontre un désintérêt pour le principe de coopération internationale qui régit le fonctionnement de cette organisation.

L'État équatorien adopte la même posture à l'égard de décisions d'autres organes de contrôle, comme dans le cas n° 2684 du Comité de la liberté syndicale concernant la FETRAPEC. Dans ce cas, des preuves de licenciement antisyndicaux ont été apportées et la réintégration des dirigeants licenciés a été expressément recommandée. Le comité a répété cette recommandation dans plus de six rapports, et la Cour constitutionnelle de l'Équateur a même rendu, en 2021, un arrêt exécutoire ordonnant l'application des décisions du comité. Néanmoins, au jour d'aujourd'hui, la réintégration n'est que partielle, les montants dus au titre des salaires non perçus n'ont pas été versés et la décision n'est toujours pas appliquée.

En ce qui concerne la conférence, il est très préoccupant que le gouvernement ait exclu de sa délégation les organisations syndicales les plus représentatives du pays, affiliées aux confédérations régionales et mondiales, comme la CSA, la Confédération syndicale internationale (CSI), l'Internationale des services publics (ISP) et l'Internationale de l'Éducation (IE). Il s'agit là d'un grave recul en matière de liberté syndicale et de véritable tripartisme, qui s'ajoute au fait que l'année dernière, le gouvernement n'avait enregistré aucun employeur ni aucun travailleur pour participer à la conférence. Le respect des normes internationales du travail n'est pas optionnel. Nous demandons à la présente commission d'adopter des conclusions fermes, qui exhortent expressément le gouvernement à réformer les normes

contraires à la liberté syndicale, et de prévoir le suivi prioritaire de ce cas tant que les violations de la convention persisteront.

La crédibilité de la commission, voire de l'OIT, dépend de sa capacité à garantir que les normes qu'elle promeut sont effectivement respectées. Le cas de l'Équateur exige une réponse ferme, cohérente et exemplaire. Les perturbations que nous traversons au niveau mondial l'exigent.

Observateur, Services publics internationaux (ISP) – Je m'exprime au nom des travailleurs affiliés à l'ISP en Équateur, qui représente l'ensemble des travailleurs de la fonction publique, tant ceux qui sont régis par le Code du travail et la loi organique sur la fonction publique (autorités aux niveaux central, provincial et municipal), que ceux des entreprises publiques, régis par la loi organique sur les entreprises publiques.

En Équateur, le non-respect de la convention est devenu une politique d'État. Cette commission a été témoin du recul qui s'est produit d'un gouvernement à l'autre. Ces agissements sont structurels et la Constitution elle-même en restreint la légalité, mais le gouvernement actuel a pris deux mesures préoccupantes en matière de négociation collective: le 11 juin 2024, le jour même où cette commission examinait le cas de l'Équateur au titre de la convention n° 87, le ministère du Travail a pris l'arrêté ministériel n° 080; et, le 15 mai 2025, peu de temps avant de se présenter devant cette commission pour donner des informations sur l'application de la convention n° 98, le ministère du Travail a pris un arrêté ministériel qui modifie l'arrêté n° 080, à savoir l'arrêté n° 056.

Ces arrêtés violent la convention n° 98 et renforcent les restrictions existantes en ce qu'ils excluent de leur champ d'application les fonctionnaires occupés notamment dans les autorités provinciales, les municipalités, le secteur de l'éducation et les entreprises publiques. En effet, ces arrêtés permettent l'ingérence du gouvernement dans des conventions conclues par les parties, au moyen de processus de révision unilatérale effectuée par le ministère du Travail, lequel a la faculté de déclarer nulle n'importe quelle clause de ces conventions. Cette disposition, qui est corrigée dans l'arrêté ministériel n° 056 – ce dernier arrêté en abroge les effets pour les cas qui se produiraient à l'avenir – reste en vigueur pour les conventions collectives des entreprises publiques en place dans trois secteurs stratégiques qui ont fait l'objet d'une révision en 2024: le pétrole, les télécommunications et l'énergie. Ces restrictions perpétuent les restrictions à la négociation en ce qui concerne les salaires réglementés par les arrêtés du ministère du Travail – les dispositions budgétaires sont soumises à un avis du ministère de l'Économie et des Finances – les congés syndicaux, les indemnités pour licenciement intempestif et la protection contre la privatisation.

Compte tenu de ce qui précède, il est nécessaire que cette commission prenne en compte les préoccupations de la commission d'experts et permette à l'Équateur de devenir un exemple pour le monde entier. C'est pourquoi nous demandons à cette commission de prier le gouvernement d'accueillir une mission tripartite afin d'entamer un processus de dialogue destiné à intégrer les éventuelles réformes constitutionnelles des lois et des pratiques administratives, et à abroger les arrêtés ministériels n° 080 de 2024 et n° 056 de 2025, afin que le gouvernement puisse exprimer concrètement sa volonté politique de respecter ses engagements internationaux et les recommandations de cette commission.

Observateur, Internationale de l'Éducation (IE) – Je suis le président de l'Union nationale des travailleurs de l'éducation (UNE) en Équateur, une institution de plus de quatre-vingts ans qui fait partie de l'IE et du Front unitaire des travailleurs (FUT) de mon pays. Je m'exprime au nom de 161 000 enseignantes et enseignants.

Comme vous le savez, l'article 1 de la convention dispose que les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. En Équateur, l'éducation est un des secteurs dans lesquels il est difficile d'exercer ses droits de négociation collective et d'organisation. Cette situation découle du fait que, le 18 août 2016, le régime de l'ancien Président Correa a mené des actions discriminatoires et antisyndicales en procédant à la dissolution de l'organisation syndicale la plus représentative du pays.

Le 15 mai 2017, l'UNE, aux côtés de la CSA, de l'ISP et de l'IE, que nous souhaitons remercier ici pour leur soutien, a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale concernant la dissolution de l'UNE (cas n° 3279). Le Comité de la liberté syndicale avait alors prié instamment le gouvernement de l'époque de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la restitution intégrale des avoirs saisis à l'organisation et l'élimination de toute autre conséquence liée à la dissolution administrative dont l'UNE a fait l'objet. Or aucune des mesures demandées n'a été prise par les gouvernements qui se sont succédé depuis 2016, y compris le gouvernement actuel, qui en est à son second mandat. Neuf ans après, les conséquences continuent de se faire sentir sur le droit de négociation collective, entre autres.

En Équateur, les enseignants ne peuvent exercer aucune forme de droit à la négociation collective. C'est la raison pour laquelle d'autres droits ne sont pas respectés non plus – en ce qui concerne, entre autres, le congé syndical, l'assurance-vie, les cotisations syndicales ou l'accès à des garanties réelles pour le télétravail, lequel est actuellement davantage demandé en raison de l'insécurité qui sévit chez nous, notre pays étant malheureusement le plus violent de notre région.

Laissez-moi donner un exemple: le lundi 2 juin dernier, une nouvelle attaque à main armée a eu lieu dans une école publique. Une enseignante a été blessée par balle et l'école est désormais fermée. Une de plus. Face à cette réalité, nous, les enseignants, souhaitons défendre le droit à la liberté syndicale, plusieurs des droits susmentionnés n'étant pas respectés, ce qui entraîne une forme de discrimination antisyndicale par rapport aux autres travailleurs du ministère de l'Éducation. Il existe clairement une privation du droit de négociation sur un pied d'égalité et dans le respect des conditions de représentativité.

Le travail décent et l'accès à l'éducation sont des droits de l'homme qui vont de pair. Il ne peut y avoir de travail décent s'il n'y a pas d'école publique décente, si la liberté syndicale est absente et si le dialogue et la justice sociale n'existent pas. Dans ce contexte, nous demandons à l'OIT de bien vouloir recommander à notre pays de garantir à nos enseignants le droit d'organisation en restituant la personnalité juridique de l'UNE et en révisant les procédures juridiques et administratives concernant nos biens affectés par la dissolution de notre syndicat, et de nous soutenir dans le cadre d'une commission tripartite. En 2016, le ministre de l'époque avait présenté ses excuses lors de cette conférence. Nous avons besoin de plus de volonté politique, pas d'excuses auprès des enseignantes et enseignants de notre pays.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Permettez-moi de vous adresser les fraternelles salutations de la CSI, de la CSA, du Front unitaire des travailleurs (FUT), et de la Confédération équatorienne des organisations classistes unitaires de travailleurs (CEDOCUT) de l'Équateur.

Nous représentons les travailleurs d'un pays riche en ressources naturelles et en ressources humaines, mais en proie aux inégalités et à l'exclusion. Aujourd'hui, le droit au travail et à la dignité est gravement remis en cause par un modèle néolibéral qui privilégie l'accumulation et démantèle les droits fondamentaux promus par cette organisation tripartite et que les travailleurs défendent. En Équateur, nous sommes face à une précarisation

croissante du travail, sous couvert de relance économique. Les politiques actuellement mises en œuvre affaiblissent les droits et les syndicats, et criminalisent le mouvement de protestation sociale. Plus de 60 pour cent de notre main-d'œuvre est occupée dans le secteur informel. Les jeunes femmes et les travailleurs ruraux sont confrontés à l'instabilité, au manque d'opportunités et à l'absence de protection sociale. Nous dénonçons la criminalisation alarmante du mouvement de protestation syndical. Dans notre pays, faire entendre sa voix, s'organiser ou se mobiliser peut aboutir à la persécution, au licenciement, voire à la mort. Dans ce contexte, et c'est tristement ironique, des slogans comme «l'étincelle de la vie» ou «le nouvel Équateur» sont devenus synonymes de licenciements et de persécution syndicale. Ce qui promettait jadis le bien-être conduit aujourd'hui à la répression.

On ne peut pas parler de dialogue social s'il n'y a pas de garanties minimales pour l'exercice de la liberté syndicale. Premièrement, nous exigeons que l'État équatorien respecte les conventions fondamentales de l'OIT, en particulier celles relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Deuxièmement, qu'il abroge les lois qui favorisent la précarité, comme les contrats occasionnels, la sous-traitance et le travail à l'heure, et qui violent la Constitution et les principes de progressivité des droits. Troisièmement, que cesse la persécution de dirigeants syndicaux au sein d'entreprises publiques et privées, et ce avec la complicité de fonctionnaires du ministère du Travail, laissant ainsi sans défense des milliers de travailleurs, comme en témoignent des cas tels que celui de David Almeida (cas n° 3488 du Comité de la liberté syndicale) en Équateur qui fait l'objet d'une plainte présentée à l'OIT. Quatrièmement, nous demandons qu'une mission de l'OIT soit dépêchée en urgence dans le pays, étant donné les nouvelles réformes du travail qui pourraient légaliser le travail précaire et affaiblir encore davantage le mouvement syndical.

L'OIT doit rester un bastion pour la défense des droits des travailleurs. Nous ne pouvons pas laisser les principes de justice sociale être supplantés par la logique du marché. En Équateur, les syndicats continuent de se battre, avec le soutien international. Nous le disons clairement: les droits ne se mendent pas, ils s'acquièrent de haute lutte. Nous réaffirmons avec force qu'il n'y a pas de progrès sans justice sociale, pas de travail décent sans liberté, pas de vie digne sans travail décent et sans peur.

Vive la lutte de la classe ouvrière en Équateur et dans le monde entier!

Représentante gouvernementale – Ont été mentionnées précédemment, au cours du débat, les années 2007 et 2008. L'année 2016 a été la dernière année mentionnée par l'actuel président de l'UNE, confirmant ainsi ce que j'ai déclaré expressément dans ma première intervention. Cette année-là, c'est l'économiste Rafael Correa Delgado qui présidait le gouvernement. Il a mené une politique antisyndicale, mais aussi contre les organisations sociales, contre les travailleurs et, ouvertement, contre le secteur indigène.

Aujourd'hui, non seulement il est condamné en Équateur à des peines privatives de liberté de plus de cinq ans, mais ses agissements sont connus. Recherché par la justice, il est visé par plus de 33 procédures pénales devant la justice ordinaire. De plus, au niveau constitutionnel, bon nombre des décisions prises à l'époque par le Président Correa, au moyen de décrets présidentiels, ont été jugées inconstitutionnelles et annulées.

J'ai indiqué dans ma première intervention que l'une des attaques les plus récurrentes de ce gouvernement-là, qui a dirigé le pays pendant dix ans, a été de restreindre la négociation collective et l'organisation syndicale. Ainsi, dans le cadre du système judiciaire, c'est-à-dire la Cour nationale de justice, une décision avait été obtenue, que j'ai communiquée à votre intention. Cette décision limitait et freinait la poursuite de la négociation collective, ainsi que la négociation collective pour la direction de syndicats, lorsque les conventions collectives

n'avaient pas été renouvelées – qu'il s'agisse de conventions collectives applicables à la direction d'un syndicat pour un nouveau mandat ou d'une nouvelle convention collective.

Mais, en tant que ministre du Travail, j'ai pris un arrêté ministériel à l'issue de réunions techniques qui ont reconnu le principe du maintien des effets d'une convention en cas de non-renouvellement (*ultra actividad*) afin de garantir le maintien des effets d'une convention collective.

Certains intervenants ont réaffirmé ici que le syndicalisme par branche n'est pas reconnu en Équateur. Ce n'est pas vrai. Ce que je comprends, et ce qui ressort clairement, c'est que l'interprétation de la norme juridique du Code du travail est erronée. Le Code du travail, dans son article 459, paragraphe 4, reconnaît depuis longtemps le syndicalisme par branche. L'article dispose textuellement que «les membres du comité directeur doivent être affiliés à l'association de leur branche professionnelle correspondante; ils doivent être équatoriens et majeurs».

Il a également été indiqué ici, à tort, qu'aucune convention collective n'avait été négociée par branche professionnelle. Ce n'est pas vrai. En Équateur, trois conventions collectives par branche professionnelle viennent d'être négociées dans le secteur sucrier. Les conventions collectives ont été signées avec trois entreprises dans ce secteur. La dernière de ces trois conventions collectives – j'étais présente lors de sa signature et je l'ai signée en tant que témoin d'honneur –, a été conclue dans une sucrerie qui a signé sa 30^e convention collective. Cette sucrerie, qui compte 19 000 hectares de production de canne à sucre, existe depuis cent dix ans. On a signalé aussi qu'il n'y a pas non plus de conventions collectives dans d'autres activités du secteur agricole. Ce n'est pas vrai. En Équateur, l'un des premiers secteurs exportateurs est celui de la crevette. Nous avons signé une convention collective il y a moins de deux mois dans une entreprise crevettière qui occupe 19 600 travailleurs.

Je demande fermement à ceux qui ont exprimé ce type de dénonciations, qui sont d'ailleurs récurrentes et remontent à des périodes antérieures, d'actualiser leurs informations car, de toute évidence, non seulement cela entraîne une désinformation grave dans une organisation spécialisée aussi importante que l'OIT, mais cela déforme aussi la réalité. Il vaut mieux dire la vérité que de désinformer et de recourir au mensonge.

Mais je dois également souligner ce qui suit. La porte-parole des travailleurs a déclaré que, en Équateur, l'article 172 du Code du travail constitue une répression syndicale. L'article 172 mentionne la possibilité administrative de porter plainte, qu'ont non seulement les employeurs à l'encontre des travailleurs, procédure appelée «*visto bueno*», mais aussi les travailleurs qui, lorsqu'ils l'estiment nécessaire, peuvent, si l'employeur a enfreint l'article 172, introduire une procédure administrative de «*visto bueno*». Cela concerne essentiellement les cas où l'employeur ne paie pas le salaire du travailleur dans les délais impartis. Par conséquent, en tant que ministre du Travail, j'ai ajouté en février 2024 deux cas de figure dans lesquels s'applique l'article 172, étant donné que la procédure de «*visto bueno*» relevait exclusivement de la décision de l'inspecteur du travail. Un travailleur pouvait être licencié si sa conduite constituait une faute administrative ou une infraction au règlement interne. Si je suis ministre du Travail, c'est parce que le Président Daniel Noboa, tenant compte aussi de mon expérience professionnelle – je suis avocate mais aussi magistrate, j'ai exercé pendant dix ans la magistrature en Équateur –, m'a demandé d'exercer les fonctions et les facultés de ministre du Travail. La première chose que j'ai faite en tant que ministre, cela a été de respecter la Constitution. La résolution administrative de «*visto bueno*», en Équateur, depuis plus d'un an, peut faire l'objet d'un recours devant une instance supérieure – par ailleurs, je donne des cours,

non seulement aux inspecteurs, mais aussi au public et aux travailleurs. Ainsi, un autre recours, le recours en révision, peut être introduit, comme le prévoit le Code organique administratif.

Je n'ai pas besoin que vous me félicitez pour cet arrêté ministériel, mais il est nécessaire que vous en connaissiez l'existence et je suis convaincue que la porte-parole des travailleurs ne le connaissait pas. Cet arrêté a eu pour conséquence d'intégrer des recours administratifs que nous, avocats, nous connaissons. En application de ces recours, appelés recours en double instance, la plupart des décisions administratives en première instance peuvent aboutir à un accord de conciliation – soit le travailleur retrouve son poste, soit l'employeur renonce à sa demande, soit, inversement, l'employeur verse les salaires en retard qu'il doit au travailleur. Ce que nous voulons éviter, ce sont ces licenciements qui, pendant de nombreuses années en Équateur, ont été prononcés sur la base d'une seule décision, une décision administrative. Désormais la procédure aboutit en moins de 60 jours.

De même, je dois préciser, à la demande du porte-parole des employeurs, qu'en ma qualité de déléguée de l'État je dois fournir davantage d'informations sur les premières données relatives aux nouvelles législations du travail que nous avons adoptées en Équateur depuis décembre 2023.

Afin de favoriser l'employabilité des jeunes, nous accordons des incitations fiscales au secteur des employeurs. Alors que nous avons été l'objet d'un avertissement de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPAL), qui avait établi qu'il n'y avait pas en Équateur de politique d'employabilité pour les jeunes et les femmes, nous avons élaboré deux lois, dont la loi Violeta, afin d'intégrer les femmes dans le secteur productif grâce à des incitations fiscales. Le ministère enregistre les plans en faveur de l'égalité, ainsi que les incitations fiscales et les mesures d'employabilité pour les jeunes âgés de 18 à 29 ans. Notre ministère du Travail compte dans ses registres 333 000 emplois pour nos jeunes. Il s'agit sans aucun doute d'un processus de changement un peu rapide, mais il nous semble nécessaire. Nous continuons à respecter la négociation collective. Cela n'a été ni expliqué ni mentionné ici; je suppose que vous faites référence aux années précédentes. Quelles sont donc les conventions collectives dont la signature a été entravée dans le secteur public et dans le secteur privé?

Il faut souligner ce qui suit: au ministère du Travail, il existait une pratique récurrente, dans le cadre du Tribunal de conciliation et d'arbitrage, qui portait sur la question des conventions collectives dans le secteur public, et qui consistait à contourner l'avis du ministère de l'Économie et des Finances, lequel est chargé de s'assurer de la viabilité économique afin de garantir toutes les avancées économiques que comporte une nouvelle convention collective. La Cour constitutionnelle de l'Équateur a établi que, pour garantir le paiement des prestations économiques prévues par la convention collective, l'avis du ministère de l'Économie et des Finances est nécessaire. En tant que ministre du Travail, j'ai soutenu que, dans le cadre d'une table ronde technique, il fallait veiller au respect des dispositions réglementaires. C'est ce que nous avons fait en modifiant récemment l'arrêté ministériel, conformément à la loi organique de réglementation des finances publiques. Le ministère de l'Économie et des Finances doit rendre son avis dans un délai maximal de 30 jours. Ce sont donc les tables rondes techniques mises en place par le ministère du Travail, dans le contexte de cette politique publique ouverte en matière d'emploi, qui nous permettent d'améliorer la négociation des conventions collectives dans le secteur public.

Les services du Contrôleur général de la République procède à des contrôles spécifiques, précisément pour éviter cette forme de contournement d'avis – lorsque les avis de viabilité économique étaient contournés, la convention collective restait lettre morte. Par le passé, le

ministère de l'Économie et des Finances répondait qu'en l'absence de décision économique, il n'y avait tout simplement pas d'argent. Par conséquent, aujourd'hui nous nous sommes fixé un délai de 30 jours pour que le ministère de l'Économie et des Finances nous transmette ses avis, et je tiens à souligner que nous avons déjà signé plusieurs conventions collectives, conformément à cette disposition, dans le secteur public. Nous en avons signé au ministère de l'Énergie et des Mines, qui se charge du secteur pétrolier, au ministère de l'Éducation, et nous nous apprêtons à en signer une au ministère de l'Inclusion sociale, qui est chargé du domaine social dans tout l'Équateur.

Enfin, je tiens à souligner que l'État, pendant cette nouvelle période, et la précédente, sous la présidence de Daniel Novoa qui a débuté en novembre 2023, ne s'est jamais opposé à la visite d'une mission de l'OIT. Au contraire, nous souhaitons qu'elle vienne, afin qu'elle puisse constater comment nous mettons en œuvre la politique publique du travail, et pas seulement en respectant les conventions internationales de l'OIT. Nous avons été le premier pays à appliquer la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et aussitôt nous avons réformé le Code du travail. Nous allons continuer à nous conformer à cette convention, car il est de notre responsabilité, en tant qu'État signataire de cette convention et d'autres conventions de l'OIT, de le faire.

La meilleure façon d'élaborer des politiques publiques est, sans aucun doute, en disant la vérité, mais aussi en faisant preuve d'espoir et d'optimisme, et c'est ainsi que nous allons continuer à agir au sein de l'État, en protégeant non seulement les droits administratifs et légaux des travailleurs, mais aussi, et sans aucun doute nous ne pouvons pas l'ignorer, les droits et les obligations des employeurs et de l'État. Ce n'est qu'ensemble que nous pourrons progresser et avoir un monde du travail en paix.

Membres travailleurs – Nous arrivons à ce stade des travaux de la commission avec une profonde préoccupation, plus profonde encore qu'auparavant. Après avoir écouté la représentante du gouvernement de l'Équateur, nous ne pouvons que regretter de ne pas avoir entendu de déclarations substantielles et, surtout, des déclarations qui répondent aux exigences des organes de contrôle de cette organisation. Ce que cette commission attendait, et le pays en avait besoin, c'était un engagement clair, avec des faits réels, avec des mesures de réparation et surtout en respectant effectivement la convention.

Il convient de rappeler, comme d'autres l'ont fait, mais je tiens à le réaffirmer, que l'Équateur a fait l'objet d'un examen à plusieurs reprises, comme cela a été mentionné récemment, en 2014 et 2016, au titre de cette convention, mais aussi en 2017, 2022 et 2024, au titre de la convention n° 87. Aujourd'hui nous revenons à la convention n° 98. Cette répétition témoigne, à notre avis, d'une préoccupation structurelle qui exige une réponse à la hauteur des obligations internationales qui ont été assumées.

Au lieu de cela, nous avons écouté les explications du gouvernement, qui vise à nous faire comprendre ou à justifier le gouvernement actuel, mais en se dégageant de ses responsabilités historiques et, surtout, en répétant des déclarations précédentes. Le respect fondamental qui doit être accordé à la liberté syndicale est essentiel, mais le gouvernement n'a pas communiqué les éléments concrets à la commission d'experts qui sont demandés à cette 113^e session de la commission. Ce n'est pas un mensonge, ce sont des faits et ils ne doivent pas être négligés: lorsqu'il s'agit de droits fondamentaux, lorsque la liberté syndicale et la négociation collective sont en jeu, il faut, comme cela a été dit ici, et nous l'acceptons, de la rigueur et de la détermination politique.

La commission d'experts a été claire. Elle a demandé au gouvernement de fournir des informations précises sur le nombre de conventions collectives actuellement en vigueur dans

le pays. Elle a voulu savoir dans quels secteurs elles avaient été signées, s'il s'agissait de nouvelles conventions ou de révisions, combien de travailleurs étaient couverts par ces instruments et, en particulier, elle a demandé des informations détaillées sur le secteur agricole et bananier, où, comme nous le savons tous, de graves difficultés ont été enregistrées dans le passé en ce qui concerne l'exercice de la liberté syndicale ou le droit d'organisation et de négociation collective. Il n'y a pas eu de réponse.

La commission d'experts a également demandé des informations sur les mesures prises pour éliminer la discrimination antisyndicale, prévenir l'ingérence dans les organisations de travailleurs et garantir la liberté de négociation collective dans la pratique. Une fois de plus, les réponses sont générales. Nous comprenons et entendons l'affirmation selon laquelle l'Équateur respecte la liberté syndicale, mais nous avons besoin, comme le demandent cette commission, et la commission d'experts dans son rapport, que des données soient présentées sur les affaires traitées, les sanctions imposées ou les mesures correctives efficaces prises.

Mais les pratiques syndicales persistent et sont exercées en toute impunité. Dans le secteur privé, les licenciements de travailleurs, dès qu'ils constituent un syndicat, sont fréquents. Dans le secteur public, les licenciements se font sous le couvert d'une procédure. Nous venons d'entendre ce que la ministre nous a dit au sujet de la procédure de «visto bueno» et de la reformulation de cette procédure qui a été effectuée, mais nous n'en avons pas été informés auparavant, pas plus que la commission d'experts. En vérité, reformuler une procédure, ce n'est pas respecter la liberté syndicale, c'est nier dans la pratique le droit d'organisation et de négociation collective.

La commission d'experts a demandé des informations détaillées sur la situation de la négociation collective dans le secteur public, y compris les obstacles juridiques qui en empêchent l'exercice pour les personnes qu'on appelle les fonctionnaires. Le gouvernement n'a pas mentionné l'exclusion absolue qui persiste pour la majorité des travailleurs dans le secteur public, exclusion qui s'appuie sur des dispositions légales et constitutionnelles, et nous n'avons pas entendu de propositions de mesures concrètes pour y remédier. Il existe quelques conventions collectives, que nous avons déjà mentionnées, les conventions «ouvrières». On nous a également expliqué les restrictions qui ont été imposées en ce qui concerne les questions relatives à l'intervention du ministère de l'Économie et des Finances, dont nous venons d'entendre parler. L'arrêté ministériel 056 susmentionné, qui abroge une disposition antérieure qui permettait de réviser unilatéralement les conventions collectives, est une avancée mineure, un ajustement technique, une régression, également impulsée par ce même gouvernement. Cet arrêté ne représente pas une réforme structurelle et ne remédie pas à l'exclusion historique de la négociation collective dans l'appareil d'État.

À propos des limites structurelles, nous ne pouvons manquer de mentionner l'article 221 du Code du travail qui impose un seuil de plus de 50 pour cent d'affiliation pour exercer le droit à la négociation collective. Cela a également été signalé par les organes de contrôle qui considèrent que cette disposition constitue un obstacle excessif et disproportionné. Nous n'avons pas encore trouvé d'initiative concrète visant à réformer cette disposition, et nous n'avons pas non plus compris s'il y a eu des progrès pour ce qui est de la négociation collective par branche d'activité essentielle, dans les secteurs composés de petites unités de production, l'agriculture, pour les travailleurs domestiques, et dans le commerce et le secteur des services, où la négociation au niveau de l'entreprise est insuffisante ou irréalisable.

La commission doit également tenir compte du fait qu'il ne nous a pas été indiqué si l'arbitrage obligatoire a été supprimé. L'article 225 du Code du travail prévoit cet arbitrage qui est toujours en vigueur, malgré les appels répétés de cette commission et de la commission

d'experts, et aucune mesure claire n'a été prise pour abroger les plafonds budgétaires précédents, ni pour le mécanisme de révision unilatérale que nous venons de mentionner. Ce mécanisme vide de leur contenu les dispositions que nous défendons, dispositions qui sont établies dans les conventions et dans les droits fondamentaux, à savoir l'autonomie collective.

Pour toutes ces raisons, nous demandons que les conclusions de cette commission incluent les points suivants:

- promouvoir l'adoption de réformes législatives qui garantissent pleinement le droit à la négociation collective pour tous les fonctionnaires, en abrogeant les dispositions légales qui le restreignent actuellement, y compris celles contenues dans la loi organique sur la fonction publique, la loi sur les entreprises publiques et les prescriptions constitutionnelles;
- promouvoir une réforme juridique qui permette la négociation collective par branche d'activité et au niveau de l'entreprise, en supprimant les conditions d'affiliation excessives et en respectant l'autonomie des parties sans ingérence budgétaire.

Il est également nécessaire de garantir que l'arbitrage soit toujours volontaire, et de sanctionner toute forme de discrimination ou de représailles à l'encontre des syndicats.

Je tiens toutefois à souligner avec satisfaction la convergence de certaines positions exprimées dans la proposition de l'Équateur, en tant que gouvernement, mais surtout les convergences que nous avons relevées entre les déclarations d'employeurs, de représentants de pays qui sont intervenus, de travailleurs, ce qui, dans un monde aussi difficile et conflictuel, mérite d'être souligné. Nous devons saisir l'occasion de cette séance, et j'en arrive à mon dernier point, pour que le gouvernement accepte, ce que nous souhaitons, une mission tripartite en tant que mesure prioritaire pour faciliter le dialogue tripartite, et faire progresser le respect de la convention ainsi que le respect de cette institution dont nous faisons tous partie.

Membres employeurs – Les employeurs espèrent que la visite d'une mission pourra bientôt se concrétiser, comme nous en avons discuté, et que le gouvernement pourra bénéficier de l'assistance technique du Bureau pour examiner les modifications à apporter à sa législation du travail, en accordant une attention particulière aux caractéristiques nationales, comme nous l'avons demandé dans ce cas et dans d'autres, et bien sûr en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Nous remercions à nouveau la ministre pour ses explications et sa présence cet après-midi.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note de la volonté exprimée par le gouvernement de coopérer avec l'OIT, de recourir à l'assistance technique du BIT et de poursuivre ses consultations avec les partenaires sociaux afin de renforcer la protection juridique qui garantit pleinement le droit d'organisation et de négociation collective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement de procéder à un examen complet du cadre du droit collectif du travail, conformément à la convention et en consultation avec les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail et des salaires, en veillant à une cohérence raisonnable et en prenant des mesures efficaces pour:

- garantir que la négociation collective se déroule dans un environnement propice, en établissant des mécanismes appropriés et les protections juridiques respectives pour toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs visés par la convention;
- réviser les normes relatives à la création d'associations d'employeurs et de travailleurs et aux pratiques de négociation collective;
- fournir des données sur: i) la négociation collective dans les secteurs public et privé, y compris le nombre de conventions collectives en vigueur dans le pays, la date de leur entrée en vigueur et de leur renouvellement, et le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives sectorielles; et ii) le nombre de travailleurs affiliés et de leurs syndicats respectifs, le nombre de comités d'entreprise et le nombre d'organisations d'employeurs et de leurs membres affiliés respectifs; et
- traiter la question de la discrimination antisyndicale, prévenir l'ingérence dans les organisations de travailleurs et d'employeurs, garantir le droit à la négociation collective en droit et dans la pratique, et fournir des informations sur les cas traités, les sanctions imposées ou les mesures correctives effectivement prises.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

La commission a prié le gouvernement de transmettre à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2025, des informations détaillées sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations ci-dessus.

Président – Je donne la parole à la représentante du gouvernement de l'Équateur, Madame la ministre du Travail.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement de l'Équateur accepte dans leur intégralité toutes les recommandations formulées et lues cet après-midi, et souligne que l'Équateur n'a pas fait l'objet de discussions depuis dix ans, comme je l'ai déjà indiqué devant vous ces derniers jours. Nous avons été très satisfaits de la présence des employeurs, représentés par M. Corral, et des travailleurs, représentés par MM. Chica Salazar et Reyes qui représentaient aussi les secteurs des télécommunications, du pétrole et de l'éducation. Par conséquent, maintenant que nous avons accepté toutes les recommandations, nous nous engageons à les mettre en œuvre et à adresser des informations détaillées en réponse aux demandes qui ont été formulées cet après-midi.

Géorgie (ratification: 1999)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement se félicite de la possibilité qui lui est offerte de répondre aux observations de la commission d'experts concernant la loi sur la transparence de l'influence étrangère (la loi), adoptée le 28 mai 2024 par le Parlement géorgien, notamment les conséquences qu'elle pourrait avoir sur les organisations de travailleurs et d'employeurs en application de la convention.

En réponse aux observations de la commission, nous souhaitons apporter des précisions sur l'objet et la portée de la loi, et confirmer ainsi sa pleine conformité avec la convention, tant dans ses principes que dans son application. Nous formons également le ferme espoir que la

loi – qui a malheureusement pris une tournure politique d’une ampleur démesurée – ne fera pas l’objet de discussions politiquement orientées au sein d’instances qui devraient rester impartiales.

La loi vise avant tout à garantir la transparence et la responsabilité d’organisations non gouvernementales et de médias travaillant en Géorgie qui bénéficient d’un financement étranger important et sont politiquement engagées.

En Géorgie, comme dans toutes les démocraties, le financement étranger de processus politiques est interdit. Malheureusement, plusieurs cas d’ingérence étrangère secrète passant par de grandes organisations non gouvernementales (ONG) ont été répertoriés dans le domaine politique. Pour les prévenir, cette loi met en place un mécanisme visant à repérer et révéler au public l’existence d’influences politiques partiales dans le secteur non gouvernemental susceptibles de compromettre la stabilité économique et politique du pays.

Dans le même temps, la loi ne comporte aucune disposition ayant pour effet de restreindre la liberté syndicale car elle ne limite pas les activités des organisations ni la possibilité qu’elles ont de recevoir une aide financière, quelle qu’en soit la nature. Cela n’a jamais été – et ne sera jamais – l’intention ou l’objectif du gouvernement de Géorgie.

La loi ne limite en aucune façon le droit de toute organisation, y compris celles de travailleurs ou d’employeurs, de s’affilier à des organisations internationales ou de recevoir une aide financière de leur part. Tout argument selon lequel la loi fait obstacle à la liberté syndicale en application de la convention est fondé sur une interprétation erronée de sa portée. L’unique objectif de la loi est de prévenir les ingérences politiques secrètes et de garantir la transparence. Par conséquent, elle ne saurait faire obstacle aux activités légitimes des syndicats et des associations d’employés.

En vertu de la loi, l’obligation visant à s’inscrire en tant qu’«organisation poursuivant les intérêts d’une puissance étrangère» et à soumettre des rapports s’applique exclusivement aux personnes morales non entrepreneuriales (non commerciales) financées par une puissance étrangère à hauteur de plus de 20 pour cent de leur revenu annuel par année civile. Les exigences en matière d’information financière prescrites par la loi sont à la fois proportionnées et non discriminatoires. Il est uniquement demandé aux entités qui se sont inscrites de soumettre une déclaration financière de façon électronique une fois par an – une contrainte bureaucratique minimale qui ne saurait faire obstacle au fonctionnement de l’organisation.

Concernant le suivi de l’application de la loi, il sert à garantir la transparence et n’intègre que les mécanismes nécessaires à sa bonne mise en œuvre. Des sanctions sont prévues si une organisation refuse délibérément d’appliquer la loi et de communiquer en toute transparence ses sources de financement et l’usage qu’elle en fait – une demande parfaitement légitime que l’État est en droit de faire.

Il faut également souligner que l’approche de la Géorgie n’est pas unique mais reflète une préoccupation internationale plus large concernant le risque d’ingérence étrangère dans la gouvernance de l’État. La loi correspond et se conforme à une législation et des pratiques bien établies dans les États démocratiques, notamment la loi sur l’enregistrement des agents étrangers aux États-Unis d’Amérique, la loi sur la transparence des ONG en Israël, qui impose des conditions similaires aux entités financées par des fonds étrangers, un projet de directive de l’Union européenne en cours d’examen par le Parlement européen qui vise à renforcer la transparence de l’influence étrangère, et un projet de loi adopté par l’Assemblée nationale française qui impose une surveillance plus étroite des organisations financées par des fonds étrangers.

En outre, la loi est pleinement compatible avec les principes établis par la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour de justice de l'Union européenne, qui reconnaissent que les États peuvent imposer des mesures légales de transparence afin de préserver leurs processus démocratiques.

De plus, la Cour de justice de l'Union européenne, dans sa décision portant sur une loi similaire en Hongrie, a explicitement reconnu le droit du public à l'information sur les sources de financement et les objectifs des ONG. L'objectif premier de la loi sort du cadre des relations de travail.

Par ailleurs, des débats publics approfondis, des discussions avec les parties prenantes et des délibérations parlementaires ont eu lieu avant l'adoption de cette loi afin d'offrir à toutes les parties intéressées la possibilité de participer dans une large mesure. Le processus législatif s'est déroulé en pleine conformité avec les procédures constitutionnelles et parlementaires de la Géorgie.

En conclusion, nous rappelons que la société géorgienne dispose du même droit fondamental à l'accès aux informations concernant les objectifs des financements étrangers que les citoyens de tout autre État démocratique. Nous souhaitons réaffirmer l'attachement de la Géorgie aux principes de l'OIT, notamment le droit des travailleurs et des employeurs à s'associer librement, à organiser leur administration et à participer à des négociations collectives.

Nous voulons croire que la commission tiendra dûment compte des arguments exposés ci-dessus, qui rendent l'examen individuel de la Géorgie à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail injustifié.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter le représentant gouvernemental de la Géorgie, Monsieur le chef par intérim du Département de la protection sociale et de la politique du travail de la Géorgie.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de la Géorgie, je saisis l'occasion qui m'est donnée de répondre aux observations de la commission d'experts concernant l'application de la convention en Géorgie. Le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier est garanti par la Constitution de la Géorgie, à tous les citoyens du pays.

En 2018, la loi sur les syndicats est devenue une loi organique. Cette législation fixe les fondements juridiques de la création de syndicats, leurs droits et les garanties de leur fonctionnement. Depuis 2019, plusieurs modifications ont été apportées à la loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination conformément aux engagements pris dans le cadre de l'Accord d'association entre la Géorgie et l'Union européenne. Plus particulièrement, le principe d'égalité de traitement a été élargi pour inclure l'adhésion à des organisations de travailleurs, d'employeurs et à d'autres associations dont les membres peuvent appartenir à des groupes professionnels, ainsi que les activités qu'ils mènent dans le cadre de ces organisations.

Par la suite, ce même principe a été intégré dans le cadre de la réforme du Code du travail de 2020. En outre, également dans le cadre de cette réforme, un accord a été conclu pour abaisser de 50 à 25 le nombre minimum de membres requis pour créer un syndicat. La Géorgie ne rencontre pas de difficultés majeures pour assurer la protection de la liberté syndicale en tant que droit fondamental au travail. Cela se vérifie à la fois dans la pratique des tribunaux et dans les données de l'Organisation internationale du Travail. Par exemple, l'indicateur 8.2.2

des Objectifs de développement durable (ODD) qui, comme vous le savez, vise à mesurer le niveau de conformité nationale avec les droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale et la négociation collective, n'est que de 0,1 pour la Géorgie, selon les données les plus récentes datant de 2023. En outre, cet indicateur affiche une tendance à la baisse depuis 2015. Nous avons examiné attentivement les préoccupations de la commission d'experts concernant la loi sur la transparence de l'influence étrangère adoptée le 28 mai 2004 par le Parlement, en particulier son éventuel impact sur les organisations de travailleurs et d'employeurs. Nous souhaitons apporter des éclaircissements sur la portée prévue de la loi, tout en affirmant sa pleine compatibilité avec la convention, tant dans ses principes que dans son application. Nous souhaitons également souligner que nous espérons que la loi sur la transparence de l'influence étrangère, qui est malheureusement considérée comme une problématique politique de manière artificiellement exagérée, ne fera pas l'objet de discussions politiques subjectives au sein de cette instance, qui devrait rester totalement impartiale. La loi vise principalement à garantir la transparence et la responsabilité des organisations non gouvernementales et des médias actifs en Géorgie, qui reçoivent un financement étranger important et mènent des actions de militantisme politique.

En Géorgie, comme dans toutes les nations démocratiques, le financement de processus politiques par une source étrangère est interdit. La loi prévoit un mécanisme permettant d'identifier et de mettre au jour les influences politiques au sein du secteur non gouvernemental qui pourraient nuire à la stabilité politique et économique du pays. Par ailleurs, elle ne contient aucune disposition susceptible de restreindre la liberté syndicale, puisqu'elle ne limite pas les activités des organisations ni leur possibilité de recevoir des fonds de toute autre instance. La loi ne limite en aucun cas le droit des organisations, y compris des organisations de travailleurs ou d'employeurs, de s'affilier à des organismes internationaux ou de recevoir un soutien financier de leur part.

Par conséquent, elle ne peut pas entraver ni n'entravera les activités légitimes des syndicats et des associations d'employeurs. En vertu de la loi, les obligations d'enregistrement et de soumission de rapport s'appliquent exclusivement aux personnes morales non commerciales qui reçoivent de forces étrangères plus de 20 pour cent de leurs revenus totaux au cours de l'année civile. Les obligations de déclaration financière établies par la loi sont à la fois proportionnées et non discriminatoires.

Les entités enregistrées ne sont tenues de soumettre leurs déclarations financières par voie électronique qu'une fois par an, ce qui représente une charge administrative minimale qui ne peut raisonnablement pas entraver les activités d'une organisation.

En ce qui concerne les processus de contrôle de l'application de la loi, ils servent à garantir la transparence des organisations et n'intègrent que les mécanismes nécessaires à une mise en œuvre efficace. Les sanctions s'appliquent strictement dans les cas où une organisation refuse délibérément de se conformer à cette loi et de soumettre des rapports transparents sur ces sources de financement et l'usage qui en est fait, ce qui est une demande tout à fait légitime que l'État est en droit de formuler. Il convient également de souligner que l'approche de la Géorgie n'est pas singulière, mais qu'elle reflète plutôt une préoccupation générale à l'échelle internationale quant au risque d'ingérence étrangère dans la gouvernance nationale. En outre, la loi est pleinement conforme au principe établi par la Cour européenne des droits de l'homme et la Cour de justice de l'Union européenne, qui reconnaît que l'État peut imposer des mesures de transparence légitimes pour sauvegarder les processus démocratiques. La principale finalité de cette loi ne concerne pas les relations de travail. Enfin, nous souhaitons réaffirmer l'engagement de la Géorgie envers les principes de l'OIT, y compris le droit des travailleurs et

des employeurs de former librement des syndicats, d'organiser leur gestion et de participer à la négociation collective.

Nous restons déterminés à poursuivre notre coopération avec l'OIT et nos partenaires sociaux, y compris dans le cadre de la Commission tripartite pour le partenariat social. Nous sommes notamment prêts à engager un dialogue avec nos partenaires concernant les modifications législatives récemment adoptées et leurs implications potentielles. Lors de sa dernière réunion, en mars 2025, ladite commission a joué un rôle essentiel dans l'une des municipalités de la Géorgie et toutes les parties ont affirmé l'importance de tenir des réunions trimestrielles de cette commission. Nous restons déterminés à faire progresser la protection des droits des travailleurs en Géorgie, notamment par l'examen des recommandations de la commission d'experts. Nous accueillerions volontiers une assistance technique du BIT pour nous aider à aligner notre législation sur les normes internationales du travail.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations orales et écrites qu'il a fournies sur ce cas et dont nous avons pris bonne note. Les membres employeurs soulignent l'importance pour les États de respecter l'application de cette convention fondamentale qu'ils ont ratifiée. La Géorgie a ratifié cette convention en 1999. Depuis 2005, la commission d'experts a émis neuf observations, et ce cas n'a pas fait l'objet de discussion au sein de la commission auparavant. Le gouvernement a fourni des informations écrites qui ont été publiées le 19 mai 2025. Concernant la loi sur la transparence de l'influence étrangère, qui a été adoptée le 28 mai 2024, les membres employeurs souhaiteraient mettre trois points en évidence:

- Concernant le processus: la commission d'experts a compris que la loi a été adoptée sans consultation préalable des partenaires sociaux. Elle a fait référence à l'avis urgent de la Commission de Venise du Conseil de l'Europe, qui s'est déclaré profondément préoccupé par le fait que cette loi a été adoptée à la hâte, sans véritable procédure de consultation. Selon la position du gouvernement, le processus législatif a été mené dans le plein respect des procédures constitutionnelles et parlementaires de la Géorgie. Les membres employeurs souhaitent demander au gouvernement si le projet de loi a été précédé d'une consultation libre et franche avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
- Concernant l'enregistrement en tant qu'organisation poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère: conformément à l'article 2, paragraphe 1 a), et à l'article 4, paragraphe 1, les personnes morales non commerciales qui reçoivent d'une source étrangère plus de 20 pour cent de leurs revenus annuels au cours d'une année civile doivent s'enregistrer en tant qu'«organisations poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère». À l'exception des entités juridiques non commerciales qui sont expressément exclues, cette définition englobe potentiellement les organisations d'employeurs et de travailleurs affiliées à des organismes internationaux. Conformément à l'article 1, paragraphe 2, la loi ne restreint pas les activités d'une entité enregistrée en tant qu'organisation poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère. Le gouvernement a indiqué dans ses informations écrites que la loi ne limite pas les activités des organisations ni leur possibilité de recevoir des fonds. En outre, il estime que la loi ne limite en aucune manière le droit de toute organisation, y compris les organisations de travailleurs ou d'employeurs, d'adhérer à des organismes internationaux ou de recevoir un soutien financier de leur part. Toutefois, notre groupe tient à souligner que la Commission de Venise du Conseil de l'Europe a estimé que, en qualifiant de manière répétée une organisation de «poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère», la loi pourrait avoir un effet stigmatisant. Les membres employeurs

doutent que la fourniture par un tiers d'un cinquième du budget annuel justifie le qualificatif de «poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère».

- Concernant les autres obligations: les organisations de travailleurs et d'employeurs visées par la loi sont soumises à d'autres obligations. Celles-ci comprennent la soumission d'une déclaration financière annuelle et la communication immédiate des informations demandées dans le cadre d'un examen ou d'une enquête. La loi prévoit également que toutes les organisations sont soumises à un suivi. Les motifs justifiant la mise en place d'un tel suivi sont une décision prise par une personne habilitée par le ministère de la Justice ou une demande écrite soumise au ministère de la Justice, contenant des informations pertinentes sur une organisation précise poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère.

La commission d'experts a constaté que le champ d'application de cette disposition n'est pas borné et qu'elle ne contient aucun critère précis sur les entités ou les personnes qui peuvent soumettre des déclarations déclenchant un suivi ni ne limite le pouvoir discrétionnaire des agents de l'État.

En outre, des amendes importantes sont prévues en cas de violation de la loi:

- en cas de manquement à l'obligation de s'enregistrer ou de soumettre une déclaration financière;
- en cas de manquement à l'obligation remplir la déclaration d'enregistrement ou de combler une lacune;
- en cas de manquement continu;
- en cas de manquement à l'obligation de fournir les informations demandées par la personne habilitée par le ministère.

Conformément à l'article 5 de la convention, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit explicite d'être affiliées à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. L'article 3 de la convention accorde aux organisations de travailleurs et d'employeurs le droit d'élaborer leurs propres statuts et règlements administratifs. Il prévoit également que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Les membres employeurs estiment que les contraintes imposées par la loi, par exemple les sanctions sévères et le vaste pouvoir discrétionnaire du gouvernement, pourraient porter atteinte à l'autonomie des organisations de travailleurs et d'employeurs selon les articles 3 et 5 de la convention.

En outre, les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'évaluer la possibilité de modifier la législation, en consultation avec les partenaires sociaux, en particulier s'agissant de la question de l'exclusion des organisations d'employeurs et de travailleurs du champ d'application de la législation. Enfin, nous conseillons au gouvernement de fournir des informations sur toutes les mesures prises à cet égard.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission est appelée à examiner l'application de la convention par le gouvernement. Les membres travailleurs expriment leur profonde préoccupation face aux récentes évolutions législatives qui constituent une menace importante pour les libertés et les droits fondamentaux des travailleurs et de leurs organisations, ainsi que pour l'espace démocratique en général dans le pays.

Dans son observation, la commission d'experts a fait part de ses sérieuses préoccupations concernant la loi sur la transparence de l'influence étrangère, adoptée en mai 2024, qui prévoit que toute organisation non commerciale recevant, d'une source étrangère, plus de 20 pour

cent de son financement est tenue de s'enregistrer en tant qu'«organisation poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère». La définition de «source étrangère» inclut les syndicats internationaux et d'autres associations établies au regard de la législation étrangère ou internationale. Les organisations qualifiées de «poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère» sont soumises à des obligations strictes, notamment l'obligation de transmettre une déclaration financière annuelle et de fournir toute information à la demande du ministère de la Justice. Toutes les organisations peuvent faire l'objet d'un suivi à la discrétion du ministère ou sur la base de plaintes déposées par des tiers. Le non-respect de ces obligations est passible d'amendes importantes, allant de 5 000 à 25 000 lari (jusqu'à environ 9 200 dollars É.-U.).

En avril 2025, le Parlement a adopté une nouvelle loi sur l'enregistrement des agents étrangers (LEAE) qui renforce la loi sur la transparence de l'influence étrangère de mai 2024. La LEAE vise toute personne (morale ou physique) considérée comme étant «sous le contrôle ou agissant sous la direction d'une puissance étrangère et dans l'intérêt de cette puissance étrangère», mais reste vague quant à sa portée. Le non-respect de la LEAE est passible d'une peine pouvant aller jusqu'à cinq ans de prison, d'une amende pouvant atteindre 10 000 lari (soit 3 600 dollars É.-U.), ou les deux.

Les membres travailleurs sont profondément préoccupés par la large portée et les conséquences potentiellement considérables de ces lois, qui restent vagues tant dans leur intention que dans leur application. Des définitions générales, des critères imprécis et des pouvoirs de surveillance étendus constituent une menace sérieuse pour les droits des travailleurs et des syndicats garantis par la convention, en particulier le droit de constituer des syndicats, de gérer librement leurs propres affaires et activités, et de s'affilier à des organisations internationales, tels qu'énoncés aux articles 2, 3 et 5. Nous partageons également les préoccupations de la Commission de Venise du Conseil de l'Europe concernant la formulation potentiellement stigmatisante de la loi, qui risque de délégitimer les organisations bénéficiant d'un financement international. Nous insistons sur le fait que la LEAE a le même effet dissuasif pour les personnes.

Conformément à la demande de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de modifier la loi sur la transparence de l'influence étrangère et la LEAE, en consultation avec les partenaires sociaux, de manière à exclure explicitement les activités syndicales et les syndicats de leur portée.

En ce qui concerne les modifications de la loi sur la fonction publique adoptées en décembre 2024, les membres travailleurs expriment leur profonde préoccupation face à la détérioration significative des conditions d'emploi des fonctionnaires, qui a des répercussions négatives sur leur capacité à exercer leurs droits et libertés en vertu de la convention. La loi supprime de fait la sécurité de l'emploi en remplaçant les contrats stables par des contrats temporaires d'un an, qui peuvent être résiliés à tout moment contre un préavis d'un mois et une indemnité équivalente à un mois de salaire seulement. En outre, les fonctionnaires sont désormais soumis à une évaluation annuelle de leurs performances par leurs supérieurs hiérarchiques directs, une seule note insatisfaisante entraînant une réduction de salaire de 20 pour cent et une deuxième note insatisfaisante conduisant au licenciement.

Cette réforme crée une insécurité de l'emploi sans précédent et affaiblit les protections dont bénéficient les fonctionnaires contre les licenciements arbitraires. De telles conditions compromettent gravement l'environnement nécessaire pour que les fonctionnaires puissent exercer librement leurs droits syndicaux, ce qui soulève de graves préoccupations au regard de la convention et de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ratifiée par la Géorgie en 2003.

Il est profondément regrettable qu'aucune de ces modifications législatives n'ait été précédée d'une véritable consultation des partenaires sociaux. Un dialogue social efficace n'est pas seulement la pierre angulaire d'une gouvernance démocratique et de relations professionnelles saines, c'est également une obligation légale en vertu des normes internationales. Cette absence de dialogue remet sérieusement en question la légitimité du processus législatif et de ses résultats. En effet, il incombe clairement au gouvernement de nouer le dialogue avec les organisations représentatives des travailleurs pour élaborer et mettre en œuvre la législation qui a une incidence sur leurs droits et intérêts. Dès lors, nous prions instamment le gouvernement de réexaminer les récentes modifications de la loi sur la fonction publique dans le cadre d'un véritable processus de consultation avec les organisations représentatives de travailleurs. Ce nouvel examen est essentiel pour rétablir les principales protections des travailleurs, garantir la sécurité de l'emploi dans le secteur public et garantir la capacité des fonctionnaires à exercer librement leur droit syndical et leur droit à la négociation collective.

Nous exprimons notre profonde préoccupation face aux mesures législatives prises par le gouvernement, notamment l'adoption accélérée des modifications du Code des infractions administratives, au Code pénal et à la loi sur les réunions et les manifestations. Nous sommes particulièrement alarmés par les mesures visant à criminaliser les manifestations pacifiques, telles que l'imposition de lourdes amendes pour les barrages routiers et l'instauration d'une détention préventive fondée uniquement sur des soupçons.

Dans un contexte marqué par des manifestations publiques généralisées et des tensions sociales, ces mesures restreignent considérablement l'espace démocratique et portent atteinte aux libertés civiles fondamentales des travailleurs.

Les membres travailleurs prient instamment le gouvernement d'abroger immédiatement ces mesures législatives punitives, de respecter pleinement le droit de réunion et de manifestation pacifiques, et d'engager un dialogue constructif avec les organisations de travailleurs afin de garantir les libertés civiles fondamentales et les droits démocratiques, conformément à la convention.

Membre travailleuse, Géorgie – C'est un honneur pour moi de prendre la parole au nom de la Confédération géorgienne des syndicats (GTUC). Il convient de noter que, au stade de discussion de la mesure, la GTUC a formulé des critiques quant au fait que le projet de loi sur la transparence de l'influence étrangère constitue une entrave à la démocratie, à la nouvelle intégration et à la protection des droits de l'homme dans le pays. Malgré tout, il a finalement été adopté l'année dernière sans consultation des partenaires sociaux.

En outre, l'adoption de lois incompatibles avec les normes fondamentales du travail s'est poursuivie, notamment dans le domaine du travail, avec par exemple les modifications apportées à la loi sur la fonction publique. La GTUC estime que les modifications de la loi sur la fonction publique, introduites à la fin de l'année dernière, ont considérablement détérioré les garanties de protection des fonctionnaires et, par conséquent, sont contraires aux normes internationales du travail, à l'accord d'association avec l'Union européenne, à la Constitution de la Géorgie et à la pratique bien établie de la Cour constitutionnelle et des tribunaux ordinaires de Géorgie.

La participation de l'organisation de travailleurs la plus représentative du pays, la GTUC, a été ignorée dans le processus d'élaboration du projet de loi, violant ainsi les normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail, qui imposent aux États Membres de garantir des consultations effectives avec les employeurs, les associations et les syndicats sur les questions relatives au travail.

Malgré les critiques que nous avons formulées sur les modifications au stade initial et notre demande de retrait des modifications, le projet de loi n'a cessé de se dégrader au cours des débats parlementaires, si bien que nous nous retrouvons aujourd'hui dans une situation pire encore que celle qui prévalait avec le Code du travail adopté en 2006, qui, selon nos informations, avait fait l'objet de vives critiques de la part de l'Organisation internationale du Travail pendant des années.

Il nous a fallu de nombreuses années de lutte, le recours à des mécanismes internationaux et l'intervention directe de l'Organisation internationale du Travail pour modifier la législation du travail néolibérale et partielle adoptée au mépris total des droits des travailleurs.

Nous estimons que les modifications soutenues par le Parlement ont sapé les progrès qui avaient été réalisés dans la législation du travail régissant la fonction publique.

Nous avons saisi l'Organisation internationale du Travail afin d'obtenir un avis d'expert sur les modifications adoptées, qui sont en totale violation des normes internationales et nationales et nous préparons également un dossier à l'intention de la Cour constitutionnelle.

Les chefs de la principale unité structurelle d'une institution publique et leurs adjoints ne sont plus considérés comme des fonctionnaires, mais comme des personnes employées dans le cadre d'un contrat administratif. La durée de leur contrat ne peut excéder la durée du mandat du directeur de l'institution publique compétente. La fixation des compétences du directeur de l'institution détermine donc ses compétences. Le contrat des chefs des unités structurelles primaires et leurs adjoints peut être résilié à tout moment moyennant un préavis d'un mois et une indemnité équivalente à seulement un mois de salaire.

Cette réglementation laisse pratiquement sans protection les personnes occupant des postes très importants dans la fonction publique, ce qui affecte également les fonctionnaires.

Tous les fonctionnaires font l'objet d'une évaluation tous les six mois au lieu d'une fois par an. Si le résultat de l'évaluation d'un fonctionnaire est insatisfaisant, 20 pour cent de son salaire officiel lui est retenu jusqu'aux résultats de l'évaluation suivante, ce qui n'existait pas auparavant. Après deux évaluations insatisfaisantes, il ou elle est licencié(e). Le directeur de l'institution publique est habilité à modifier l'évaluation préparée par le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire dans un délai d'un mois à compter de cette évaluation.

La règle de mobilité ne s'applique plus aux cas de réorganisation, bien que la mobilité soit un instrument important pour maintenir les emplois dans le système de la fonction publique en général. Le recours contre une décision de licenciement ne suspend pas les mesures adoptées et le jugement favorable rendu à une personne qui a été licenciée pour cause de réorganisation n'entraîne pas la réintégration de cette personne licenciée illégalement. Même s'il litige, le fonctionnaire licencié recevra une indemnité équivalente à trois mois de salaire officiel.

Dans le cadre de la réglementation susmentionnée, les fonctionnaires qui sont membres d'un syndicat sont particulièrement exposés. En cas de licenciement fondé sur l'appartenance à un syndicat dans le contexte d'une réorganisation, ou peut-être pour d'autres motifs juridiques, ils ne pourront pas obtenir le rétablissement de leurs droits. Cela aura un impact négatif considérable sur les membres de syndicats, qui quitteront les organisations syndicales parce qu'ils auront peur, en particulier lorsqu'aucune convention collective n'a été signée dans le secteur concerné.

Nous demandons que les fonctionnaires, par le biais de mécanismes de dialogue social, bénéficient de garanties législatives afin que la stabilité de leur emploi et leurs droits fondamentaux, notamment la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, ne soit pas mise en péril.

Comme l'a déjà mentionné le représentant du gouvernement, nous disposons d'un cadre tripartite national qui est le cadre dans lequel nous devons examiner et discuter de toutes les questions liées à l'emploi. Nous disposons déjà d'un plan d'action, qui a été adopté il y a quelques mois et qui doit maintenant être mis en œuvre.

Nous considérons que, cette fois, comme cela s'est déjà produit dans l'histoire de la Géorgie, les recommandations de la commission seront suffisantes pour garantir une meilleure protection des droits des travailleurs, en l'occurrence les droits des fonctionnaires en Géorgie.

Membre gouvernementale, Pologne – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. La **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres s'engagent à respecter, à protéger et à garantir les droits de l'homme, y compris les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

La Géorgie s'est vu offrir une perspective européenne le 23 juin 2022. En décembre 2023, le Conseil européen a accordé le statut de candidat à la Géorgie, sous réserve que les neuf mesures pertinentes énoncées dans la recommandation de la commission du 8 novembre 2023 soient prises. Depuis 2016, un accord d'association entre l'Union européenne et la Géorgie est en vigueur et, ensemble, nous avons renforcé l'association politique et l'intégration économique avec l'UE, notamment par un engagement à respecter et à mettre en œuvre les normes fondamentales du travail internationalement reconnues, tel qu'elles sont consacrées dans les conventions fondamentales de l'OIT.

Nous exprimons notre profonde préoccupation face à la dernière observation de la commission d'experts concernant l'adoption de la loi sur la transparence de l'influence étrangère en mai 2024. Cette loi impose à toutes les personnes morales non commerciales, y compris les syndicats et les organisations d'employeurs, dont plus de 20 pour cent de leurs revenus sont de sources étrangères, l'obligation de s'enregistrer en tant qu'«organisation poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère». Nous soulignons que cette loi a été adoptée sans véritable consultation des partenaires sociaux, en violation des principes établis du dialogue social, et sans consultation préalable sur cette législation ayant une incidence sur les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Nous rappelons l'avis urgent de la Commission de Venise du Conseil de l'Europe, qui recommandait vivement l'abrogation de la loi et exprimait sa profonde préoccupation quant au fait que celle-ci ait été adoptée à la hâte et sans véritable processus de consultation. La commission a également estimé que la loi impose des restrictions aux droits à la liberté d'expression, à la liberté syndicale et à la vie privée, et qu'elle a de graves conséquences, car elle porte atteinte à la stabilité financière et à la crédibilité des organisations visées, ainsi qu'à leurs activités.

Nous partageons l'avis de la commission d'experts selon lequel la loi sur la transparence de l'influence étrangère restreint le droit des syndicats et des organisations d'employeurs d'organiser leur administration et leurs activités protégées par l'article 3 de la convention, en imposant des obligations excessives à ceux qui sont considérés comme «poursuivant les intérêts d'une puissance étrangère». Cela comprend l'enregistrement obligatoire, le contrôle administratif et financier excessif, ainsi que de lourdes sanctions financières en cas de non-respect. Nous soulignons également que la loi augmente le risque d'intervention arbitraire dans les activités des syndicats, car elle ne prévoit pas de limites claires au pouvoir discrétionnaire des autorités.

Nous rappelons l'observation de la commission d'experts selon laquelle cette législation viole les principes relatifs au droit de s'affilier à des organisations internationales énoncées à l'article 5 de la convention. Nous souscrivons à la conclusion du Comité de la liberté syndicale selon laquelle la solidarité syndicale constitue l'un des objectifs fondamentaux de tout mouvement syndical et sous-tend le principe selon lequel toute organisation, fédération ou confédération doit avoir le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. L'acceptation d'un soutien financier de la part d'organisations internationales de travailleurs et d'employeurs est un droit légitime qui découle de cette affiliation.

Conformément à la recommandation de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates pour mettre sa législation en conformité avec la convention, en consultation avec les partenaires sociaux, et de fournir des informations sur les progrès accomplis et sur toutes les mesures prises à cet égard.

Nous avons pris note des informations écrites transmises par le gouvernement concernant la loi sur la transparence de l'influence étrangère. Cette législation récemment adoptée représente une nouvelle mesure agressive de la part des autorités géorgiennes pour réprimer la dissidence, restreindre les libertés et réduire le champ d'action des militants, de la société civile et des médias indépendants. Il s'agit notamment de la loi sur l'enregistrement des agents étrangers et des modifications apportées à la loi sur les subventions, qui marquent un nouveau durcissement par rapport à la loi sur la transparence de l'influence étrangère, notamment en introduisant la responsabilité pénale. Ces lois restreignent indûment les libertés fondamentales, les droits de l'homme et érodent la prise de décision démocratique.

Dans ses conclusions de juin, octobre et décembre 2024, le Conseil européen a constaté que le plan d'action des autorités mettait en péril le processus d'adhésion de la Géorgie à l'UE. Nous constatons que ce processus est actuellement suspendu de facto et le restera tant que les autorités ne prendront pas de mesures concrètes pour remédier au recul démocratique.

Nous réaffirmons notre soutien au peuple géorgien dans ses aspirations européennes. L'UE et ses États membres se tiennent prêts à aider la Géorgie à régler les questions soulevées et à respecter les obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom des travailleurs du Royaume-Uni ainsi que ceux de France et d'Allemagne. Suite aux observations de la commission d'experts de cette année, qui a rappelé que «des consultations franches et libres avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives doivent précéder l'introduction de tout projet de loi touchant les droits et les intérêts des travailleurs et des employeurs», nous prenons note de l'avis urgent de la Commission de Venise du Conseil de l'Europe rendu le 3 mars de cette année, à la suite des modifications apportées à la loi régissant les manifestations et des sanctions potentiellement sévères prévues à l'encontre des contrevenants.

Nous notons que, comme la Commission de Venise le souligne, le gouvernement n'a engagé aucune discussion avec les partenaires sociaux concernant les lois qui ont une incidence sur leurs droits et leurs intérêts. Comme les travailleurs du Royaume-Uni le savent trop bien, les projets de loi en lien avec les droits syndicaux ou les droits essentiels au bon exercice des libertés syndicales qui ne sont pas précédés d'une véritable discussion avec les syndicats ont tendance à poser de sérieux problèmes. Il n'est donc pas surprenant que la Commission de Venise qualifie ces amendements de «fondamentalement défectueux».

La manifestation pacifique est un outil essentiel dont disposent les syndicats pour protéger les intérêts de leurs membres et entre donc dans le cadre de la demande de la commission d'experts de mettre en place des consultations franches et libres. Bien sûr, à l'instar de certaines mauvaises lois visant les travailleurs britanniques entre 2016 et 2023 qui, nous en sommes heureux, sont en train d'être supprimées par notre gouvernement actuel, toutes ces défaillances ne sont peut-être pas le fruit de la maladresse ou de l'ignorance. Les autres questions soulevées dans le cas présent nous amènent à douter de la bonne foi du gouvernement. Mais, quel que soit le motif, ces interdictions excessivement vastes associées à des sanctions tout aussi sévères visant des activités parfaitement pacifiques sont très préoccupantes. Par exemple, la loi interdit l'utilisation d'«articles pyrotechniques» sans en donner la définition.

Deux clauses régissant la tenue vestimentaire des manifestants pacifiques sont particulièrement préoccupantes.

En premier lieu, la loi interdit de se couvrir le visage, je cite, «avec un masque ou un autre moyen». Même en admettant qu'il n'y ait aucune raison pour que des manifestants pacifiques ne puissent pas se couvrir le visage, cette loi, qu'il s'agisse d'un faux pas ou d'une intention délibérée, est d'une imprécision préjudiciable.

La Commission de Venise note que l'interdiction est si large qu'elle risque de susciter la confusion tant au sein des manifestants que des forces de l'ordre quant à ce qui est autorisé et ce qui est interdit. Inclue-t-elle les masques médicaux que de nombreuses personnes vulnérables continuent de porter par mesure de précaution lorsqu'elles se trouvent à proximité d'une foule importante? Quelle partie du visage doit être découverte? Puis-je porter une écharpe par temps froid? Dois-je m'inquiéter de ma pilosité faciale? Là encore, il est difficile d'imaginer qu'une loi aussi mal rédigée puisse avoir survécu à une véritable consultation avec les syndicats.

La loi interdit également le port de vêtements «similaires à l'uniforme de la police». Une fois encore, elle ne précise pas dans quelle mesure les vêtements peuvent être similaires: s'agit-il de vêtements de haute visibilité ou de casquette de type uniforme, ou simplement de vêtements bleu foncé et gris? Et qui en décide?

Compte tenu du renforcement des sanctions en cas de non-respect d'un ordre légal donné par un agent des forces de l'ordre, même dans le cadre d'une manifestation totalement pacifique, il est d'autant plus important que les deux parties puissent déterminer les limites légales d'un tel ordre.

Outre le pouvoir disproportionné que cela confère à la police d'interpréter ces lois comme elle l'entend, ce qui pourrait avoir un effet dissuasif sur l'exercice de la liberté d'expression politique, nous sommes également préoccupés par le fait que la loi a une incidence directe et négative sur les intérêts des syndicats et qu'aucun effort n'a été fait pour consulter les partenaires sociaux les plus représentatifs, comme l'a très clairement demandé la commission d'experts dans ses observations. Il en résulte une législation prise à la hâte et mal conçue qui

crée des pièges potentiels pour des manifestants totalement pacifiques et qui pourrait être utilisée comme moyen de réprimer la liberté d'expression sur des questions essentielles à la défense des intérêts des membres syndicaux.

Comme l'indique la Commission de Venise, ces lois «introduisent de nombreuses restrictions à la liberté de réunion et à d'autres droits fondamentaux, qui semblent incompatibles avec les principes de légalité, de nécessité et de proportionnalité».

Nous appelons donc le gouvernement à s'engager de toute urgence à réviser la loi sur les réunions et le Code des infractions administratives, en consultation étroite avec les partenaires sociaux, afin de clarifier les dispositions de la loi et de supprimer les obstacles à la liberté d'expression lors des manifestations pacifiques.

Membre travailleur, Finlande – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Même si cela peut sembler évident, et même si un jour il ne sera peut-être plus nécessaire de le rappeler, la convention contient en substance les fondements sur lesquels repose l'OIT. Pourtant, il est urgent de réaffirmer et de protéger ces principes fondamentaux. Aujourd'hui, nous sommes confrontés au cas de la Géorgie, qui met en évidence les défis persistants liés à la bonne application de la convention.

Comme l'ont souligné à maintes reprises les organes de contrôle de l'OIT au cours des dernières décennies, la convention vise à protéger l'autonomie et l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs dans leur constitution, leur fonctionnement et leur dissolution, et surtout dans leurs relations avec les autorités publiques.

L'un des éléments les plus essentiels de cette protection est l'obligation de veiller à ce que toute mesure législative touchant aux droits syndicaux, à la négociation collective ou ayant une incidence sur les conditions d'emploi soit précédée de consultations franches et libres avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Il ne s'agit pas uniquement d'une bonne pratique, mais d'une condition nécessaire pour en garantir la légitimité et la durabilité.

Or, dans le cas qui nous occupe, le gouvernement a adopté une législation à la hâte et de manière unilatérale, sans dialogue significatif ni consultation préalable des partenaires sociaux. Ces faits sont très préoccupants. La législation a été adoptée dans un délai extrêmement court, dans le cadre d'un processus dénué de transparence et de participation inclusive. Cette manière d'agir est en contradiction flagrante avec la lettre et l'esprit de la convention. Elle porte atteinte au principe fondamental selon lequel la législation touchant aux droits et aux intérêts des travailleurs et des employeurs doit être élaborée non seulement pour eux, mais aussi avec eux.

La commission d'experts a fait écho à juste titre à l'avis urgent de la Commission de Venise du Conseil de l'Europe. Le simple fait que le gouvernement ait agi de la sorte devrait susciter une vive inquiétude parmi tous les membres de cette commission.

La consultation tripartite n'est pas qu'une simple formalité. Elle est le fondement même d'un véritable dialogue social et d'une réelle gouvernance démocratique dans le monde du travail. Elle doit avoir lieu avant l'adoption d'une législation, et non après que celle-ci a été élaborée à huis clos. Elle doit être ouverte, opportune et inclusive, et doit transcender le droit technique du travail pour s'étendre au domaine plus large des politiques publiques qui touchent la vie des travailleurs, y compris les questions sociales, économiques et liées au travail.

De même, la qualité de la consultation est tout aussi importante. Elle doit être efficace et non pas symbolique. Les organes de contrôle de l'OIT ont toujours souligné la nécessité d'une consultation pleine et franche. Cela implique également un préavis suffisant, c'est-à-dire l'accès aux projets de texte bien avant leur adoption. Et surtout, cela implique une volonté sincère d'écouter, de dialoguer et de prendre en considération les points de vue des partenaires sociaux.

La consultation n'est pas une fin en soi. Elle est un moyen de favoriser la stabilité, la confiance et le respect mutuel dans les relations industrielles. Des relations de travail harmonieuses ne peuvent être imposées d'en haut. Elles doivent être fondées sur la participation, le dialogue et la confiance institutionnelle entre le gouvernement, les travailleurs et les employeurs.

La liberté syndicale, clé de voûte de cette Organisation, ne peut être obtenue dans un climat de répression. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent pouvoir fonctionner sans ingérence, sans harcèlement, sans menaces ni tentatives visant à discréditer leurs dirigeants. L'intimidation, qu'elle soit flagrante ou subtile, porte atteinte à l'activité syndicale démocratique et est fondamentalement incompatible avec les exigences de la convention. Aujourd'hui, nous constatons malheureusement cette incompatibilité en Géorgie, où le dialogue social continue d'être mis à mal. Les dernières modifications du droit au travail ont été adoptées en décembre dernier, une fois de plus sans la participation réelle des partenaires sociaux.

Proclamer que l'on respecte les obligations internationales n'est pas suffisant. Il faut les mettre en pratique. La volonté politique, ou l'absence de celle-ci, ne dispense aucun État membre des obligations qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées.

La situation en Géorgie ne concerne pas seulement une loi ou un mouvement. Il s'agit de savoir si les principes fondamentaux de la liberté syndicale et du tripartisme, piliers de notre engagement commun, sont respectés ou mis en cause. Les syndicats ne sont pas des acteurs qui, je cite, «poursuivent les intérêts d'une puissance étrangère», ils font partie intégrante de la société civile et du véritable dialogue social.

Nous prions instamment le gouvernement de mettre ses mesures en conformité avec les obligations qu'il a librement acceptées. Nous appelons au rétablissement complet d'un dialogue constructif avec les partenaires sociaux représentatifs, dans un climat de confiance et conformément à la convention.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni suit de près la situation en Géorgie. Nous avons exprimé à maintes reprises notre profonde préoccupation face aux mesures antidémocratiques prises par le gouvernement du Rêve géorgien. Cela inclut l'introduction d'une législation répressive, telle que la loi sur la transparence de l'influence étrangère (2024) et celle qui lui a succédé, la loi sur l'enregistrement des agents étrangers (2025), ainsi que les mesures récentes prises par le gouvernement du Rêve géorgien pour restreindre la liberté d'expression et la liberté syndicale, notamment par le recours à une force excessive en réponse à des manifestations légitimes. Nous avons clairement indiqué, à plusieurs reprises, qu'une société civile dynamique est un élément essentiel d'une Géorgie démocratique prospère.

Nous souscrivons aux observations de la commission d'experts selon lesquelles la législation récemment adoptée impose des exigences administratives excessives qui portent atteinte au droit syndical et au droit de s'affilier à des organisations internationales, tel qu'énoncé à l'article 5 de la convention. Nous partageons également la préoccupation de la

commission d'experts quant au fait que cette législation a été adoptée à la hâte, sans véritable consultation des personnes concernées, notamment des organisations de défense des droits des travailleurs et des employeurs, ainsi que de nombreux autres groupes de la société géorgienne.

Le Royaume-Uni prie le gouvernement du Rêve géorgien de prendre rapidement des mesures pour inverser la tendance au recul démocratique et pour garantir le respect des droits fondamentaux de tous les citoyens. Cela devrait inclure l'abrogation des lois répressives telles que la loi sur l'enregistrement des agents étrangers, et l'obligation de rendre des comptes pour les personnes impliquées dans l'usage excessif de la force contre les manifestants, les journalistes et les politiques, afin de se réengager sur la voie euroatlantique.

Membre travailleuse, Pologne – Je m'exprime au nom du Syndicat indépendant et autonome «Solidarność». Nous avons pris note de l'adoption de la loi sur la transparence de l'influence étrangère le 28 mai. La charge administrative qu'elle impose aux organisations syndicales ou d'employeurs bénéficiant d'une aide financière provenant de l'étranger, y compris d'une organisation internationale syndicale ou d'employeurs à laquelle elles sont affiliées, ainsi que les diverses sanctions lourdes qui peuvent être infligées aux organisations, ne sont pas conformes à la convention.

Nous avons constaté que la loi sur la transparence de l'influence étrangère a été adoptée sans consultation préalable avec les partenaires sociaux, à la hâte et sans véritable processus de consultation.

Nous avons constaté que la modification de la loi sur la fonction publique a été adoptée le 9 décembre 2024, quatre jours après la publication du projet par le gouvernement. Nous avons noté avec préoccupation que la loi sur la fonction publique a été adoptée à la hâte, sans consultation préalable des organisations de travailleurs et des employeurs les plus représentatives.

Nous avons constaté que cette modification menace sérieusement les droits fondamentaux au travail des fonctionnaires, notamment la protection contre le licenciement abusif et arbitraire, ce qui a des répercussions négatives sur la liberté syndicale et la négociation collective.

La nouvelle loi modifie le statut des responsables des unités structurelles primaires des institutions publiques et de leurs adjoints, qui passent de fonctionnaires à agents contractuels, dans des conditions qui les privent de sécurité de l'emploi et permettent des licenciements discrétionnaires injustifiés et d'autres sanctions discrétionnaires. Nous partageons les préoccupations selon lesquelles la loi sur la fonction publique pourrait avoir des répercussions négatives sur l'exercice des droits syndicaux. L'insécurité de l'emploi rend les travailleurs plus vulnérables et plus exposés à la discrimination antisyndicale, ainsi qu'au harcèlement moral et physique. Elle produit un effet dissuasif et entraîne une restriction de l'exercice libre des droits syndicaux. Nous sommes profondément préoccupés par le refus du gouvernement d'engager des négociations constructives avec les syndicats au sujet de cette nouvelle modification.

Nous rappelons que l'introduction de tout projet de législation ayant une incidence sur les droits et les intérêts des travailleurs et des employeurs doit être précédée de consultations libres et franches avec les organisations les plus représentatives. Nous constatons avec préoccupation l'adoption à la hâte des modifications du Code des infractions administratives, du Code pénal et de la loi sur les réunions et les manifestations, qui ont un impact considérable sur la société géorgienne. Nous rappelons que les gouvernements sont tenus d'organiser des

consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives avant de soumettre un projet à l'Assemblée législative.

Nous rappelons l'importance que le Comité de la liberté syndicale attache à la conduite de consultations organisées suffisamment à l'avance et, en particulier, à la soumission des projets de loi ou de décret à ces organisations pour consultation, bien avant leur adoption par le gouvernement, condition préalable à leur examen par le Parlement.

Nous encourageons le gouvernement à prendre sans délai toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, y compris de retirer les dernières modifications de la loi sur la fonction publique et de la loi sur la transparence de l'influence étrangère, afin de garantir que les dispositions susmentionnées n'entravent pas l'exercice du mandat des syndicats et de leurs dirigeants dans la défense des intérêts de leurs membres.

Nous encourageons le gouvernement à organiser des consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives suffisamment tôt, avant de soumettre à l'Assemblée législative des projets ayant une incidence sur les droits et intérêts des travailleurs et des employeurs.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – En ce qui concerne le cas examiné, nous souhaitons exprimer notre profonde préoccupation concernant les mesures prises récemment par l'administration et les autorités chargées de l'application de la loi de Géorgie, qui portent atteinte à la structure et au fonctionnement du Syndicat des travailleurs de l'agriculture, du commerce et de l'industrie de Géorgie, également connu dans le pays sous le nom de «Labor». Le syndicat Labor est affilié à l'UITA depuis plus de dix ans. C'est l'une des organisations les plus actives de Géorgie, qui a soutenu ou mené environ 20 campagnes ces dernières années. Ces campagnes ont permis d'améliorer les conditions de travail et le niveau des salaires dans l'industrie alimentaire et les secteurs connexes. Ce syndicat joue également un rôle notable dans les manifestations publiques pacifiques organisées par le mouvement démocratique du pays. Le 24 avril, des enquêteurs du ministère des Finances ont procédé à une perquisition dans les locaux du syndicat Labor.

Des perquisitions supplémentaires ont été menées dans trois autres lieux: l'ancien bureau du syndicat, l'appartement du président du syndicat, Giorgi Diasamidze, et le lieu où s'est tenu le dernier congrès du syndicat. Ces perquisitions auraient été autorisées par une décision du tribunal municipal de Tbilissi, dans le cadre d'une enquête pénale ouverte en vertu de deux articles du Code pénal géorgien, l'un prévoyant des peines d'amende ou de prison pouvant aller jusqu'à trois ans, l'autre prévoyant une peine pouvant aller de sept à onze ans de prison. Ni la requête du procureur ni la décision du tribunal ne précisent clairement les motifs justifiant ces perquisitions. La nature des éléments recherchés, les raisons pour lesquelles ces lieux en particulier ont été ciblés et les raisons pour lesquelles les perquisitions ont satisfait au critère de suspicion raisonnable requis par la loi restent floues. La base juridique de la restriction des droits à la propriété et à la vie privée dans cette affaire est très contestable. La perquisition a abouti à la saisie de documents appartenant au syndicat, ainsi que du disque dur de l'ordinateur. Ce dernier contenait des données personnelles des membres syndicaux, des informations confidentielles relatives à des conflits collectifs du travail et des détails sur la coopération avec des partenaires étrangers. La confiscation de ce matériel entrave considérablement les activités du syndicat et a un effet dissuasif sur ses membres actuels et potentiels.

De plus, ces méthodes d'enquête, caractérisées par des violations graves des règles de procédure, sont dépourvues de fondement juridique solide et constituent une aggravation des pressions déjà exercées sur le syndicat, parmi lesquelles les campagnes de discrédit menées précédemment dans les médias, les menaces à l'encontre de militants individuels et les restrictions d'accès au registre national des organisations. Ces événements doivent être replacés dans le contexte plus large de la répression systémique à l'encontre des acteurs indépendants de la société civile en Géorgie, y compris les médias et les organisations non gouvernementales. Le ciblage des syndicats constitue une phase particulièrement dangereuse vers la suppression de la liberté syndicale et l'atteinte à la protection des droits des travailleurs. Nous prions instamment le gouvernement de restituer immédiatement les biens saisis; de mettre immédiatement fin au harcèlement et à persécution du syndicat Labor et de ses dirigeants, en premier lieu le président du syndicat, Giorgi Diasamidze; de mener une enquête indépendante et impartiale sur la légalité des perquisitions et des actions connexes; de respecter ses engagements constitutionnels et internationaux en matière de protection de la liberté syndicale et du droit des syndicats indépendants sans ingérence de l'État; et de renforcer le contrôle juridictionnel des enquêtes et de garantir des recours effectifs contre les abus.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – L'Internationale des services publics est particulièrement préoccupée par le processus législatif récemment suivi pour le projet de modification de la loi sur la fonction publique. À cet égard, je ne peux que répéter certains points déjà soulevés par d'autres intervenants.

Je souhaiterais commencer par revenir sur la question du processus législatif. Ce projet a été présenté au Parlement le 9 décembre 2024, examiné dans le cadre d'une procédure accélérée, puis quatre jours plus tard seulement, le 13 décembre, adopté en troisième lecture. Ensuite, le 29 décembre, les modifications sont entrées en vigueur. La commission d'experts ne s'est pas encore prononcée sur la conformité de ces modifications avec les obligations de la Géorgie en vertu des conventions de l'OIT. Toutefois, l'organisation syndicale la plus représentative du pays a exprimé de vives préoccupations dès le stade initial. Elle a, par exemple, alerté que les modifications portaient atteinte aux garanties accordées aux fonctionnaires, étaient contraires aux normes internationales du travail et allaient à l'encontre de la législation nationale et de la jurisprudence.

Nous regrettons également que cette organisation syndicale ait été exclue du processus. Nous tenons à rappeler que les organes de contrôle de l'OIT demandent souvent que ce type de processus se déroule en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous sommes en outre profondément préoccupés par le fait que, entre décembre 2024 et avril 2025, environ 700 fonctionnaires ont été licenciés, parce qu'ils auraient critiqué le gouvernement.

Coïncidence ou non, dans le même temps, certaines modifications législatives ont fragilisé la protection de l'emploi des fonctionnaires, en particulier au ministère de la Défense et à la mairie de Tbilissi. Ces faits semblent a priori s'inscrire dans le cadre d'actes de représailles et pourraient constituer une atteinte à la liberté d'expression.

Dans ce contexte, nous tenons à rappeler que la liberté d'expression est un droit fondamental et qu'elle est essentielle pour que les personnes et les organisations puissent défendre leurs droits, y compris les droits au travail. À sa 54^e session, en 1970, la Conférence a adopté une résolution établissant très clairement ce lien. Cette résolution accorde une importance particulière, je cite, à «la liberté d'opinion et d'expression, et en particulier [au] droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre,

sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit» ainsi qu'au droit de réunion.

Pour toutes ces raisons, nous prions le gouvernement de tenir compte des préoccupations exprimées.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et d'IndustriALL Global Union. Nous exprimons notre préoccupation et notre désapprobation concernant l'atteinte aux droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté syndicale par le gouvernement, qui a adopté la modification de la loi sur les réunions et les manifestations de février 2025, sans consultation des partenaires sociaux sur l'organisation des manifestations, et infligé des sanctions financières excessives aux travailleurs et aux dirigeants syndicaux pour des infractions mineures. Il s'agit là également d'une atteinte à la liberté d'expression.

En outre, nous jugeons également inacceptable l'adoption des modifications apportées à la loi sur la fonction publique en décembre 2024, car elles sont entrées en vigueur sans consultation préalable avec les partenaires sociaux. L'adoption unilatérale d'une législation susceptible d'avoir une incidence directe ou indirecte sur les syndicats, sans aucune forme de consultation, ouvre la voie à de nouvelles restrictions des droits des travailleurs et de leurs organisations. Elle crée un environnement dans lequel le gouvernement pourrait potentiellement introduire des mesures supplémentaires limitant les activités syndicales, restreignant la liberté syndicale ou imposant des charges administratives sous le prétexte de la transparence ou de la sécurité nationale. En ce qui concerne la loi sur la transparence de l'influence étrangère, qui a été adoptée en mai 2024 sans consultation préalable des partenaires sociaux, nous appelons le gouvernement à clarifier sa portée et à confirmer par écrit qu'elle ne s'applique pas aux syndicats.

La commission d'experts n'a cessé de rappeler que toute législation susceptible d'affecter les droits et les intérêts des travailleurs et des employeurs doit être précédée de consultations constructives. Cette obligation découle non seulement des principes de bonne gouvernance, mais aussi de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, que la Géorgie a ratifiée. L'absence de consultation constitue une violation grave de ces obligations internationales et suscite de vives préoccupations quant à l'avenir du dialogue social dans le pays. Nous appelons le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT afin de l'aider à mettre en place un système solide de consultation tripartite et à adopter une législation qui respecte pleinement la convention.

Représentant gouvernemental – Comme nous l'avons mentionné, la loi sur la transparence de l'influence étrangère vise principalement à garantir la transparence et la responsabilité des organisations non gouvernementales et des médias opérant en Géorgie, car ceux-ci reçoivent des financements étrangers importants et mènent des activités politiques.

La loi ne limite en aucune manière le droit de toute organisation, y compris des organisations de travailleurs et d'employeurs, de s'affilier à des organismes internationaux ou de recevoir un soutien financier de leur part. Toute suggestion selon laquelle la loi entrave la liberté syndicale au sens de la convention repose sur une interprétation erronée de son objectif. La loi a pour seul but de prévenir toute ingérence politique dissimulée et de garantir la transparence. Il convient également de noter que, un an après l'adoption de la loi, aucun cas d'organisation ayant rencontré des problèmes dans le cadre de ses activités n'a été signalé.

Quant à la loi sur l'enregistrement des agents étrangers, elle s'inspire de la loi américaine sur l'enregistrement des agents étrangers et a été adoptée à titre de mesure éducative visant à contribuer à atténuer efficacement les ingérences extérieures dans le fonctionnement des institutions de l'État.

Il est également important de souligner que sept jours exactement se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur de la loi, ce qui rend prématurée toute évaluation de son impact potentiel sur la liberté syndicale des organisations des employeurs ou des employés. Toutefois, à mesure que la loi sera mise en œuvre dans la pratique, elle devrait démontrer qu'elle n'entrave pas les activités de ces organisations et ne porte pas atteinte aux principes de la liberté syndicale. Au contraire, sa portée et son seul objectif sont de renforcer la sécurité nationale et de préserver la souveraineté du pays.

En ce qui concerne les récentes modifications apportées à la loi sur la fonction publique, il convient de mentionner que, dans le cadre du programme gouvernemental 2025/28, une réforme globale est prévue dans le secteur public. Plus particulièrement, une stratégie de développement de la fonction publique sera élaborée. Cette stratégie permettra d'établir une vision commune axée sur la création d'une fonction publique attractive, l'introduction de normes de gestion modernes, le renforcement du capital humain au sein du secteur public, la promotion du professionnalisme, le soutien au bon fonctionnement d'institutions publiques solides et qui rendent des comptes et la définition de responsabilités appropriées au niveau politique afin d'assurer la mise en œuvre coordonnée de la réforme.

La loi régit les questions relatives à la nomination des fonctionnaires à des postes vacants par voie de concours, à l'évaluation des performances des fonctionnaires par leurs supérieurs hiérarchiques directs et aux processus liés aux réorganisations institutionnelles. Elle a été adoptée à l'issue de consultations avec les responsables des institutions publiques et tient également compte de plusieurs recommandations formulées par le Défenseur public.

Les modifications introduites par la loi n'entraînent pas de restriction de la liberté syndicale des salariés, car elles n'impliquent aucune modification directe ou indirecte du droit d'association dans le cadre professionnel. En outre, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 13 décembre 2024, le ministre du Travail a reçu dix notifications demandant la désignation d'un médiateur dans le cadre de conflits collectifs du travail.

Dans les dix cas, un médiateur a été désigné et, dans sept d'entre eux, la médiation s'est déroulée au sein d'institutions publiques, plus précisément d'entités juridiques de droit public. Il convient de noter que l'une de ces institutions a soumis les demandes de médiation émanant de deux associations de travailleurs distinctes.

La nature des litiges est diverse et concerne non seulement les émanations, mais aussi diverses conditions d'emploi, y compris la conclusion de conventions collectives. Cela démontre que, plutôt que de restreindre la liberté syndicale, les travailleurs dans les institutions publiques s'organisent activement, créant des syndicats indépendants et œuvrant pour renforcer les droits au travail.

En conclusion, nous restons fermement déterminés à faire progresser les droits au travail en Géorgie et à garantir la mise en œuvre effective de la convention. Nous sommes prêts à engager un dialogue constructif avec nos partenaires sociaux concernant les modifications législatives récemment adoptées et leurs implications potentielles.

Membres travailleurs – Nous remercions tous les intervenants à cette discussion. Les membres travailleurs réitèrent leurs profondes préoccupations concernant les évolutions législatives en Géorgie qui menacent les droits fondamentaux des travailleurs et l'espace

démocratique dans le pays. Nous soulignons une fois de plus les graves implications de la loi sur la transparence de l'influence étrangère et de la loi sur l'enregistrement des agents étrangers. Ces lois prévoient des obligations d'enregistrement très strictes, des définitions vagues et des pouvoirs de contrôle coûteux pour les organisations bénéficiant d'un financement étranger, ce qui pourrait avoir un impact négatif sur les syndicats et leurs activités. Le risque de stigmatisation et d'ingérence induite est réel et très inquiétant. Nous soutenons fermement l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement pour qu'il modifie cette législation, afin d'exclure explicitement les syndicats et les activités syndicales de sa portée et de respecter la convention.

En ce qui concerne les modifications de la loi sur la fonction publique, nous notons avec inquiétude l'érosion drastique de la sécurité de l'emploi des fonctionnaires, désormais soumis à des contrats précaires d'un an et à des régimes d'évaluation punitifs qui menacent leurs moyens de subsistance et leur capacité à se syndiquer librement. Ces réformes rétrogrades sont contraires aux obligations qui incombent à la Géorgie en vertu de la convention et compromettent les conditions nécessaires au plein exercice du droit à la liberté syndicale.

Nous rappelons que les modifications législatives ont été adoptées sans consultation préalable ni véritable participation des organisations de travailleurs. Cette absence de dialogue social porte non seulement atteinte aux principes démocratiques, mais contrevient également aux obligations qui incombent à la Géorgie en vertu des normes internationales du travail. Il est essentiel de mener des consultations constructives et en temps utile avec les syndicats afin de garantir que les droits et les intérêts des travailleurs sont dûment pris en compte dans les réformes législatives. Nous rappelons que la Géorgie dispose d'une instance établie pour le dialogue avec les partenaires sociaux, la Commission tripartite de partenariat social. Nous prions instamment le gouvernement d'engager un dialogue constructif avec cet organe sur toute réforme législative affectant les droits des travailleurs et de leurs organisations.

En outre, nous exprimons notre profonde préoccupation face aux modifications législatives qui restreignent davantage les libertés démocratiques, notamment la criminalisation des manifestations pacifiques par le biais d'amendes excessives et de mesures de détention préventive. Ces mesures restreignent l'espace démocratique et limitent les libertés civiles essentielles dont les travailleurs ont besoin pour jouir et exercer leurs droits.

Compte tenu de ces préoccupations, le groupe des travailleurs appelle le gouvernement géorgien à modifier la loi sur la transparence de l'influence étrangère et la loi sur l'enregistrement des agents étrangers afin de garantir que les syndicats et les activités syndicales sont exclus de leur champ d'application; de revoir et de réviser, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs du secteur, les modifications apportées à la loi sur la fonction publique afin de rétablir la sécurité de l'emploi et de protéger les droits syndicaux dans le secteur public; d'abroger toutes les dispositions qui criminalisent les réunions et les manifestations pacifiques; et d'engager un dialogue et des consultations significatifs et opportuns avec les partenaires sociaux sur toutes les mesures législatives pertinentes ayant une incidence sur eux.

Nous prions instamment le gouvernement de réactiver et de renforcer la Commission tripartite de partenariat social, en veillant à ce qu'elle fonctionne comme une instance de dialogue et de consultation constructive et efficace. Et nous appelons le gouvernement à accepter une mission de contacts directs.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents intervenants pour leurs déclarations et les informations fournies, dont nous avons pris bonne note. Nous

réaffirmons que la convention est une convention fondamentale et que nous condamnons fermement le non-respect de ses dispositions.

À la lumière des discussions d'aujourd'hui, les membres employeurs souhaitent formuler les recommandations suivantes. En premier lieu, nous demandons au gouvernement de fournir de plus amples informations sur la procédure législative concernant la loi sur la transparence de l'influence étrangère et sur la meilleure participation passée et future des organisations de travailleurs et d'employeurs. En deuxième lieu, le gouvernement devrait envisager de modifier la législation en consultation avec les partenaires sociaux, en particulier en ce qui concerne la question de l'exclusion des organisations d'employeurs et de travailleurs du champ d'application de la législation. En troisième lieu, nous recommandons au gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés et toutes les mesures prises à cet égard.

Pour conclure, nous comptons sur la collaboration du gouvernement en vue d'un engagement significatif avec les partenaires sociaux et de la mise en œuvre de ces recommandations.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que l'introduction de tout projet de loi affectant les partenaires sociaux devrait être précédée de consultations et que devrait être garanti le droit d'accepter une assistance financière de la part d'une organisation internationale sur la base du droit de s'affilier à des organisations internationales énoncé dans la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement:

- **en consultation avec les partenaires sociaux, de modifier la loi sur la transparence de l'influence étrangère et l'enregistrement d'agents de l'étranger, et la loi sur le service public, conformément à la convention;**
- **mener un dialogue et des consultations efficaces et en temps opportun avec les partenaires sociaux sur les projets législatifs pertinents les touchant, et sur le fonctionnement de la commission tripartite de partenariat social en tant qu'organe efficace de consultation tripartite.**

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de soumettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025, un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.

Président – Je donne maintenant la parole à l'honorable représentante du gouvernement de la Géorgie.

Autre représentante gouvernementale – Je tiens à remercier la commission de nous avoir donné l'occasion d'examiner le cas de la Géorgie et d'avoir formulé des recommandations. Comme notre délégation l'a indiqué précédemment, nous estimons que la législation récemment adoptée est conforme à la convention. Ces lois visent à renforcer la

transparence et la responsabilité des organisations non gouvernementales et des médias opérant dans notre pays, sans imposer de restrictions à la liberté syndicale, quelle que soit l'organisation concernée. Il est important de noter qu'elles ne portent pas atteinte au fonctionnement des organisations, à leur possibilité de recevoir des financements ou de s'affilier à des organisations internationales.

En ce qui concerne la conclusion de la commission sur la loi géorgienne sur la fonction publique, nous trouvons la référence à convention quelque peu ambiguë, car cette loi ne réglemente pas les activités des organisations de travailleurs ou d'employeurs. Par conséquent, elle ne peut pas restreindre – et ne restreint pas – leur affiliation à des organisations internationales ou leur accès au financement. La modification de la loi ne limite pas la liberté syndicale des travailleurs, car elle n'entraîne pas de changement concernant le droit d'association dans le cadre professionnel.

Nous sommes déterminés à collaborer de manière constructive avec l'OIT, en mettant l'accent sur l'application de la convention plutôt que sur des questions législatives plus générales, sans rapport avec les intérêts des travailleurs et des employeurs. Une fois encore, nous restons attachés à un dialogue constructif avec nos partenaires sociaux dans le cadre du partenariat social tripartite afin d'examiner toute initiative législative ayant une incidence sur les partenaires sociaux.

Ghana (ratification: 1986)

Convention (n° 103) sur la protection de la maternité (révisée), 1952

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Depuis que le Ghana est devenu membre de l'OIT en 1957, le gouvernement a pris des mesures pour garantir le respect des droits de tous travailleurs sans discrimination. Le gouvernement a toujours respecté ses obligations et pris des mesures pour donner suite aux observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, dans le but de garantir le respect des conventions et le travail décent pour tous. En collaboration avec ses partenaires sociaux, le gouvernement a pris note des préoccupations de la commission d'experts concernant la mise en œuvre des dispositions suivantes de la convention:

1. Article 3, paragraphes 2 et 3, de la convention. Congé maternité obligatoire. Le gouvernement note que l'article 57 de la loi sur le travail de 2023 (loi n° 651) ne mentionne pas expressément un congé obligatoire d'au moins six semaines après l'accouchement, comme le prévoit l'article 3, paragraphes 2 et 3, de la convention. Le gouvernement souhaite informer la commission d'experts que, la loi sur le travail étant en cours de révision, en collaboration avec les partenaires tripartites, il saisit cette occasion pour donner effet à l'article 3, paragraphes 2 et 3. Le gouvernement souhaite assurer la commission d'experts de son engagement à respecter les principes fondamentaux et les droits du travail tels que prévus par la convention.
2. Article 3, paragraphe 4. Prolongation du congé de maternité en cas d'accouchement tardif. Le gouvernement note également l'observation de la commission d'experts sur le fait que l'article 57 de la loi n° 651 n'intègre pas clairement les accouchements après la date présumée et que tout accouchement tardif devrait prolonger le congé maternité prévu par la loi. Le gouvernement tient à assurer la commission d'experts qu'il collaborera avec les mandants tripartites afin d'examiner les modifications à apporter à l'article 57 de

la loi n° 651 dans le cadre de la révision en cours de cette loi sur le travail, afin d'y inclure les accouchements tardifs et les questions connexes. Le gouvernement demande également l'assistance technique du BIT pour remédier aux lacunes de la loi sur le travail actuelle.

3. Article 4, paragraphes 4 et 8. Prestations en espèces. Le gouvernement a pris note des préoccupations en ce qui concerne les prestations en espèces prévues par le régime social de maternité visé par la présente convention. Il demande une assistance technique afin d'obtenir des explications sur le fonctionnement des prestations en espèces dans le contexte de la présente convention.
4. Article 6. Interdiction de notifier le congé durant la période protégée ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant la période protégée. Le gouvernement réaffirme à la commission d'experts qu'il s'efforce de mettre la loi sur le travail en conformité avec la convention et qu'il saisira l'occasion que représente la révision de cette loi pour y intégrer l'interdiction de notifier un congé durant la période protégée ou à une date telle que le préavis expirerait pendant la période protégée. À cet égard, le gouvernement demande l'assistance technique du BIT.
5. «La commission encourage donc le gouvernement à envisager de ratifier la convention n° 183, qui est l'instrument le plus à jour dans ce domaine»: le gouvernement souhaite réitérer son engagement à protéger les droits des femmes et considère que la ratification de la convention n° 183 est importante. Le gouvernement tient à remercier la commission d'experts pour l'occasion qui lui est donnée de répondre à ses préoccupations et de demander une assistance technique en vue de faciliter et d'améliorer les processus en cours visant à mettre la législation du travail du pays en conformité avec les exigences des conventions de l'OIT.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur de donner la parole à l'honorable représentant du gouvernement du Ghana, Monsieur le Chef du Bureau du travail du Département du travail.

Représentant gouvernemental – Depuis son adhésion à l'Organisation Internationale du Travail en 1957, le gouvernement du Ghana a entrepris des démarches pour ratifier les conventions de l'OIT afin de garantir que les droits des travailleurs et des employeurs sont respectés partout, sans discrimination. Le gouvernement a toujours respecté ses obligations envers l'OIT et ses partenaires tripartite et toujours pris des mesures afin de répondre aux commentaires et observations de la commission d'experts, dans le but de garantir la mise en conformité et de promouvoir un travail décent pour tous. Le gouvernement a pris acte des préoccupations soulevées par la commission d'experts concernant la mise en œuvre des dispositions de la convention.

Concernant le congé maternité obligatoire, le gouvernement a pris en compte que l'article 57 de la loi sur le travail de 2003 (loi n° 651), ne prévoit pas expressément au moins six semaines de congé de maternité obligatoire après l'accouchement, comme l'exigent les articles 3, paragraphes 2 et 3, de la convention. Le gouvernement saisit l'opportunité de la révision en cours de la loi sur le travail et, en consultation avec les partenaires tripartites, pour donner plein effet aux articles 3, paragraphes 2 et 3, de la convention. Le gouvernement sollicite donc l'assistance technique de du BIT à cet égard.

En ce qui concerne la prolongation du congé de maternité en cas d'accouchement tardif, le gouvernement a également pris note des commentaires de la commission d'experts selon

lesquels l'article 57 de la loi n° 651 ne prévoit pas de prolongation du congé dans une telle situation. Des mesures seront prises pour intégrer cette disposition dans la législation. Actuellement, les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité d'au moins douze semaines, qui peut être prolongé de deux semaines en cas de post-partum difficile ou de naissance multiple. Sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie liée à l'accouchement, la travailleuse a droit à un congé supplémentaire selon la durée prescrite par un médecin. La loi prévoit également que les mères allaitantes puissent nourrir leur bébé. Les travailleuses en congé maternité perçoivent l'intégralité de leur rémunération et de leurs avantages, sans risque de perdre leur emploi pendant cette période. La loi sur le travail est en cours de révision, et un congé de maternité d'une durée minimale de quatorze semaines a été envisagé par les partenaires tripartites, en plus des congés supplémentaires mentionnés précédemment. Le gouvernement souhaite assurer la commission de son engagement en faveur du bien-être des travailleuses et continuera de dialoguer avec les partenaires tripartites afin d'examiner les recommandations de la commission d'experts concernant l'accouchement tardif et les questions connexes. Le gouvernement sollicite l'assistance technique pour combler les lacunes identifiées.

En ce qui concerne les prestations en espèces, le gouvernement a pris note des préoccupations soulevées dans le cadre du régime social de maternité financé par des fonds publics, tel que prévu à l'article 4, paragraphes 4 et 8, de la convention. Dans ce contexte spécifique, le gouvernement demande une assistance technique afin de mieux comprendre les modalités des prestations en espèces dans le cadre de cette convention et la manière dont ce régime pourrait être envisagé dans le contexte national, d'autant plus que le régime national d'assurance-maladie et les protections liées aux congés payés couvrent déjà les travailleuses en congé maternité.

En ce qui concerne l'interdiction de notifier un licenciement pendant la période protégée ou de le faire de manière que la période de préavis ait lieu pendant la période protégée, le gouvernement réitère son attachement au respect et à la dignité des travailleuses au Ghana. Il saisira donc l'occasion, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, d'intégrer dans la législation l'interdiction de notifier un licenciement durant la période protégée ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant la période protégée. Le gouvernement demande également l'assistance technique du BIT à ce sujet.

Tout en réaffirmant son engagement à intégrer les observations de la commission au moyen de consultations tripartites, le gouvernement tient à réitérer son attachement à la protection des droits des travailleuses. Il considère la ratification de la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 – la plus récente en matière de protection de la maternité –, comme essentielle afin d'intégrer les dispositions nécessaires.

Le gouvernement tient en outre à exprimer sa gratitude à la commission pour l'opportunité qui lui est donnée de répondre aux préoccupations soulevées par la commission d'experts et renouvelle sa demande d'assistance technique afin de promouvoir et d'accélérer les processus en cours au Ghana visant à intégrer les dispositions pertinentes dans le projet de loi avant son adoption. Le gouvernement réitère son engagement en faveur des droits des travailleurs et des employeurs et continuera de collaborer avec eux pour garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, sans restriction.

Membres employeurs – Le Ghana a ratifié la convention en 1986 et, depuis lors, la commission d'experts a émis neuf observations concernant ce cas, la plus récente datant de 2024. C'est la première fois que cette commission examine l'application de la convention

par le Ghana. La commission d'experts a relevé des lacunes persistantes dans le respect de la convention depuis ses premières observations en 1999.

Avant de commencer l'analyse du cas, les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement du Ghana pour avoir présenté des informations pertinentes devant la Commission de l'application des normes. Ces informations sont très prometteuses, tout comme l'engagement exprimé par le représentant gouvernemental en ce qui concerne le respect des obligations découlant de la convention.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'article 3, paragraphes 2 et 3, de la convention, relatif au congé de maternité obligatoire, la commission d'experts note avec préoccupation que, bien que la loi sur le travail de 2003 établisse un minimum de douze semaines de congé de maternité, elle ne prévoit pas expressément une période obligatoire de congé d'au moins six semaines après l'accouchement, comme l'exige la convention. La commission d'experts a plusieurs fois demandé que l'article 57 de la loi sur le travail soit modifié afin d'y inclure expressément cette disposition. Les membres employeurs se félicitent que le gouvernement ait pris acte de cette préoccupation et se soit engagé à aborder ce point lors de la révision de la législation du travail en consultation avec les partenaires sociaux et prennent note qu'une assistance technique a été sollicitée à cette fin.

Ensuite, concernant les dispositions de l'article 3, paragraphe 4, relatives à la prolongation du congé de maternité en cas d'accouchement tardif, la commission d'experts souligne que, bien que ces dispositions semblent s'appliquer dans la pratique, il est nécessaire d'introduire une disposition spécifique dans la législation prévoyant une prolongation automatique du congé prénatal lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, sans que cela ne réduise la durée obligatoire du congé maternité. Les membres employeurs soulignent le fait que le gouvernement a reconnu cette lacune et a assuré qu'il prendra les mesures nécessaires pour l'inclure dans la loi, en demandant également une assistance technique dans ce domaine.

Enfin, en ce qui concerne les prestations en espèces, nous partageons la préoccupation exprimée par la commission d'experts, dans la mesure où, malgré des décennies de discussions sur ce sujet, le Ghana n'a pas encore effectué la transition d'un système de responsabilité individuelle de l'employeur vers un régime social de maternité obligatoire ou des fonds publics pour les prestations en espèces, comme l'exige la convention. Les membres employeurs estiment que cette lacune juridique persistante nécessite une attention urgente. À cet égard, nous sommes ravis de voir que le gouvernement envisage certaines alternatives en concertation avec les partenaires sociaux et qu'il a demandé une assistance technique pour mieux comprendre la dynamique et la manière de mettre en œuvre ce système dans le contexte national. Il faut toutefois souligner qu'il s'est écoulé près de quarante ans entre la ratification de la convention et la présente discussion.

La protection de la maternité par le biais d'un système de sécurité sociale ou de fonds publics constitue une politique clé pour favoriser l'entrée des femmes sur le marché du travail, améliorer la vie des travailleuses, garantir la santé et la nutrition des femmes et des enfants et contribuer à l'égalité des sexes.

Les membres employeurs reconnaissent également dans la protection de la maternité un instrument politique permettant de répondre au défi démographique d'une société vieillissante en réduisant la mortalité infantile, en freinant le déclin de la population en âge de travailler et en limitant l'augmentation du taux de dépendance.

Le gouvernement doit intensifier ses efforts pour adopter les amendements législatifs nécessaires, assurer la transition vers un système de sécurité sociale pour les prestations en

espèces et poursuivre les consultations tripartites avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs du pays, afin de concevoir des politiques efficaces et efficientes tenant compte des spécificités du pays ainsi que de son tissu économique et social.

D'autre part, en ce qui concerne l'article 6, relatif à l'interdiction de notifier un licenciement pendant la période protégée ou de manière à une date telle que le délai de préavis expire pendant la période protégée, la commission d'experts a pris note que des amendements aux sections 57(8) et 63(2)(E) de la loi sur le travail de 2003 étaient envisagés.

Il est regrettable de noter que le dernier rapport du gouvernement n'inclut pas d'informations concernant l'état d'avancement de ces amendements. Les membres employeurs font écho aux observations de la commission d'experts et espèrent qu'une fois adoptées les modifications garantiront que les travailleuses ne peuvent pas être licenciées ni faire l'objet d'un préavis de licenciement durant la période protégée.

Les membres employeurs encouragent le gouvernement à continuer de solliciter l'assistance technique et à travailler conjointement avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs du pays pour élaborer un cadre juridique garantissant le respect de ces obligations.

Il est important de souligner qu'il existe une certaine complexité liée au statut de la convention. En effet, cette convention est désormais considérée comme un instrument dépassé. Lors de sa 349^e session, en novembre 2023, le Conseil d'administration du BIT, suivant la recommandation du groupe de travail tripartite sur le mécanisme d'examen des normes, a confirmé cette classification et a décidé d'inscrire à titre préliminaire un point à l'ordre du jour de la 121^e Conférence, en 2033, en vue d'une éventuelle abrogation. Autrement dit, dans huit ans.

Il est primordial de garder à l'esprit que, jusqu'à son éventuelle abrogation, la convention demeure pleinement en vigueur et que les États qui l'ont ratifiée ont l'obligation d'en respecter les dispositions.

Dans ce contexte, les membres employeurs saluent la position du gouvernement du Ghana, qui a exprimé son intérêt pour la ratification de l'instrument le plus récent, à savoir la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui constitue l'instrument le plus à jour en la matière. Nous notons également que le gouvernement du Ghana a manifesté son intention d'intégrer dans sa législation les dispositions nécessaires pour se rapprocher du contenu de cette nouvelle convention. Il faut cependant souligner les lacunes persistantes dans l'application de la convention actuelle et encourager le gouvernement à redoubler d'efforts afin d'en assurer la mise en œuvre complète dans les plus brefs délais. Il ne semble pas superflu de rappeler que l'expression d'un intérêt pour ratifier une convention plus récente n'améliore pas automatiquement la situation et les manquements actuels aux obligations existantes. Les membres employeurs réitèrent leur position selon laquelle, avant de ratifier un instrument, les pays doivent mener une analyse en consultation avec les acteurs sociaux afin d'identifier les politiques à promouvoir en vue de garantir le plein respect d'une convention, tant sur le plan législatif que dans la pratique, en tenant compte des spécificités de leur cadre juridique, institutionnel et productif.

Il est certain que l'engagement ferme exprimé dans ce cas, et en particulier sur les consultations en cours avec les acteurs sociaux, se traduira dans les plus brefs délais par des mesures concrètes permettant d'assurer la mise en œuvre effective des dispositions examinées. Il convient de noter que le Ghana a, à plusieurs reprises, sollicité l'assistance

technique du BIT en lien avec les difficultés de mise en œuvre du présent instrument. Toutefois, il n'existe pas d'informations pertinentes sur une assistance technique spécifique fournie par le Bureau à ce pays. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses démarches auprès du BIT pour obtenir son assistance et à travailler en étroite coopération avec les partenaires sociaux afin de concevoir et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir une protection effective de la maternité.

Membres travailleurs – La situation au Ghana est examinée dans le cadre d'une convention qui, bien que techniquement dépassée, continue d'offrir une protection aux travailleurs. À ce titre, nous nous félicitons de l'occasion qui nous est donnée d'examiner l'application de cette convention par le Ghana, tant en droit qu'en pratique. Le Ghana a ratifié cette convention en 1986. Ce cas n'a jamais été discuté auparavant dans cette commission, mais la commission d'experts a émis plusieurs observations, la plus récente datant de 2024. Permettez-moi d'aborder les points un à un.

Premièrement, la commission a demandé que le Ghana modifie l'article 57 de la loi sur le travail de 2003 afin de garantir qu'un minimum de six semaines de congé obligatoire est accordé après l'accouchement, comme l'exige expressément la convention. Nous conviendrons tous que cette disposition est essentielle afin de protéger la santé maternelle, permettre la récupération et garantir des soins appropriés au nourrisson. Un congé volontaire ne peut assurer cette protection, en particulier pour les femmes occupant des emplois précaires ou soumises à des pressions pour reprendre le travail rapidement. Nous saluons l'engagement du gouvernement à répondre à cette observation de la commission d'experts dans le cadre de la réforme en cours de la législation du travail. Nous l'encourageons à solliciter l'assistance technique du BIT à cet effet.

Deuxièmement, la commission d'experts a relevé que, bien que la législation ghanéenne prévoit une prolongation du congé de maternité en cas de maladie, elle ne contient aucune disposition spécifique pour les prolongations en cas d'accouchement tardif. L'absence de cette disposition signifie clairement que certaines femmes peuvent perdre une partie de leur congé postnatal à cause d'un accouchement tardif. La convention est claire: cette période ne doit pas être déduite du congé maternité. Là encore, nous prenons note de l'engagement du gouvernement à traiter cette question conformément aux observations de la commission d'experts.

Troisièmement, la commission d'experts s'intéresse aux prestations en espèces pendant le congé de maternité. La convention prévoit que ces prestations soient financées par un régime obligatoire d'assurance sociale de maternité ou des fonds publics. Nous exhortons le gouvernement du Ghana à demander l'assistance technique du BIT afin de mieux comprendre la nature de ses obligations à cet égard, et à prendre des mesures pour les mettre en œuvre avec le soutien et les conseils du Bureau.

Enfin, la commission d'experts a exprimé son regret concernant l'absence d'informations récentes du gouvernement sur les amendements en suspens aux articles 57(8) et 63(2)(E) de la loi sur le travail. Ces amendements sont cruciaux afin de garantir qu'aucune femme ne peut être licenciée pendant son congé de maternité ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant la période protégée. L'absence de sécurité juridique sur ce point laisse les femmes vulnérables, en particulier dans les milieux de travail dépourvus de syndicats ou de conventions collectives. Nous appelons donc le gouvernement à traiter ces questions sans délai et à faire en sorte que cette protection soit clairement établie dans le cadre de la réforme législative en cours.

Membre employeur, Ghana – Nous soutenons pleinement la déclaration faite par les partenaires gouvernementaux à la suite des préoccupations soulevées par la commission d'experts concernant le respect de certaines dispositions clés de la convention. Comme l'a indiqué le gouvernement, la loi sur le travail est en cours de révision, et les modifications seront intégrées dans la nouvelle législation. Les partenaires sociaux réfléchissent à la meilleure manière de garantir le plein respect des engagements du Ghana au titre des instruments internationaux du travail, y compris la présente convention, ainsi que la ratification de la convention n° 183. Comme le gouvernement l'a justement souligné, c'est le moment opportun pour nous de solliciter l'assistance technique du BIT afin de veiller à ce que le Ghana respecte pleinement ses obligations.

Membre travailleur, Ghana – Nous accueillons favorablement les observations de la commission d'experts concernant l'application de la convention au Ghana. Nous reconnaissons le rôle important de la commission d'experts, qui attire l'attention sur les lacunes dans la mise en œuvre. Cela constitue une aide précieuse pour une application correcte du droit du travail en conformité avec les conventions ratifiées et représente également une contribution significative à notre développement socio-économique.

Nous tenons également à féliciter le gouvernement du Ghana pour la soumission du rapport récent à la commission d'experts et nous souhaitons souligner que cette soumission est le résultat d'un processus tripartite. Les partenaires sociaux ont participé activement à ces discussions, ce qui témoigne d'un esprit de bonne foi, de respect mutuel et d'égalité entre les partenaires dans le cadre du dialogue social.

Permettez-moi de dire un mot sur l'environnement politique plus large en lien avec l'application de la convention. Le Ghana est actuellement engagé dans une révision de sa législation du travail, un processus devenu de plus en plus urgent. Les préoccupations soulevées par la commission d'experts arrivent à point nommé et viennent renforcer la nécessité d'accélérer ce processus législatif afin de s'assurer que la loi révisée est conforme à nos engagements en matière de normes internationales du travail.

Nous avons souligné que cette révision ne doit pas être un simple exercice juridique. Elle doit constituer un processus inclusif et participatif, impliquant les composantes tripartites, et déboucher sur un cadre juridique qui reflète les besoins évolutifs des travailleurs ghanéens, en particulier les femmes et les jeunes. Nous exhortons donc le BIT à soutenir ce processus de réforme nationale en fournissant une assistance technique, notamment un appui aux plateformes de dialogue tripartite, des outils pour l'analyse des écarts et toute expertise spécifique nécessaire à la rédaction législative des lois du travail. Le soutien du BIT est essentiel si nous voulons nous assurer que notre nouvelle loi du travail respecte tant la lettre que l'esprit de nos engagements en matière de normes internationales du travail, y compris l'application de la convention la plus récente sur la protection de la maternité, la convention n° 183, à mesure que nous nous éloignons de la convention n° 103.

Permettez-moi maintenant d'aborder les préoccupations de fond soulevées par la commission d'experts et reprises par les membres travailleurs au Ghana. Actuellement, le Ghana accorde douze semaines de congé de maternité, qui peuvent être utilisées avant ou après l'accouchement. Bien que cette flexibilité soit importante dans certains cas, en pratique, elle entraîne souvent un temps de récupération postaccouchement insuffisant pour les mères. Certaines femmes choisissent d'utiliser une grande partie de leur congé avant la naissance, ou sont incitées à le faire, ce qui leur laisse peu de temps pour se reposer et créer un lien avec leur enfant après l'accouchement. En outre, bien qu'une prolongation du congé de maternité soit possible sur présentation d'un certificat médical, la loi ne prévoit pas spécifiquement la

prolongation automatique du congé en cas d'accouchement tardif, une situation pourtant fréquente, qui laisse les travailleuses concernées dans l'incertitude quant à leurs droits. Nous recommandons fortement que, conformément aux normes actuelles, la loi révisée établisse un minimum de six semaines de congé postnatal obligatoire. Cela permettra non seulement de protéger la santé maternelle, mais aussi d'éliminer toute ambiguïté juridique et de renforcer l'application effective de la loi.

La question des prestations en espèces pendant le congé de maternité est également cruciale. Actuellement, le Ghana repose sur deux principaux dispositifs: la couverture des soins de santé dans le cadre du régime d'assurance nationale et le paiement des salaires pendant le congé, y compris le congé de maternité, par l'employeur. Bien que ces mécanismes soient importants et doivent être maintenus, la révision de la loi pourrait explorer des options supplémentaires de protection du revenu, notamment pour les mères qui pourraient demander un congé prolongé, ainsi que pour les travailleuses vulnérables, en particulier celles de l'économie informelle ou en situation d'emploi précaire, qui pourraient ne pas recevoir de revenu durant leur congé de maternité ou être découragées de prendre la totalité du congé dont elles ont besoin.

Concernant la protection contre le licenciement, la loi sur le travail actuelle stipule à juste titre qu'une femme ne peut être licenciée en raison de son absence pour congé de maternité. Cependant, en tant que membres travailleurs, nous sommes préoccupés par l'application pratique de cette disposition. Les cas de licenciement ou de discrimination fondés sur la grossesse ne sont pas toujours signalés, soit parce que les femmes craignent des représailles, soit parce que les systèmes de dépôt de plainte sont inaccessibles ou inefficaces. Certaines violations échappent aux inspections du travail et restent non documentées. Nous proposons donc que les protections légales soient renforcées de deux manières: Premièrement, par un langage juridique plus clair et plus ferme qui définit les pratiques discriminatoires et établit des sanctions. Deuxièmement, par la mise en place de mécanismes efficaces d'application, incluant une amélioration des inspections du travail, des mécanismes de règlement des griefs et des outils de collecte de données capables de mieux saisir les violations. Là où il existe un dialogue collectif, les protections sont garanties. Il serait donc approprié d'encourager et de promouvoir le plein développement et l'utilisation du droit d'organisation et de la négociation collective volontaire. En outre, nous appelons à des campagnes d'éducation et de sensibilisation ciblant employeurs et travailleurs pour renforcer leurs obligations et promouvoir une culture de respect des droits à la maternité, tout en encourageant l'aide et la prise en charge de ces droits.

En tant que membres travailleurs, nous soutenons fermement la ratification de la convention n° 183. Il est encourageant de noter que le gouvernement envisage de soumettre à l'examen la ratification de la convention n° 183. Cette convention reflète les réalités modernes du travail et de la maternité. Elle offre une protection plus large et plus complète que la convention n° 103, notamment un congé prolongé, une meilleure protection de la santé, la sécurité de l'emploi et la protection contre la discrimination. Pour soutenir le processus de ratification, nous demandons l'assistance technique du BIT afin de fournir une évaluation pré-ratification comprenant une analyse des écarts juridiques et des plans d'alignement, le renforcement des capacités des partenaires sociaux ainsi qu'un appui aux consultations tripartites, à la sensibilisation du public et à la planification de la mise en œuvre. Quel que soit notre niveau de compétence, nous exhortons fortement notre gouvernement à ratifier les conventions les plus modernes qui reflètent les aspirations du pays pour les travailleurs et qui, dans la plupart des cas, contiennent des flexibilités intégrées permettant leur mise en œuvre progressive. Nous sommes également convaincus que, dans ce cadre, nous bénéficierons

d'une assistance technique poststratification du BIT afin de garantir une application correcte de la convention ratifiée.

La protection de la maternité ne concerne pas seulement les droits individuels. Il s'agit de justice sociale, d'égalité des sexes et de développement socio-économique national. Lorsque les femmes sont protégées pendant la grossesse et l'accouchement, cela renforce les familles, est bénéfique pour les enfants et favorise la présence des femmes sur le marché du travail. La protection de la maternité est un investissement dans les générations futures ainsi que dans des économies et des sociétés résilientes. Aucune femme ne devrait avoir à choisir entre maternité et emploi, et aucune société ne devrait accepter que l'accouchement entraîne une perte d'emploi ou la pauvreté. Nous affirmons notre engagement envers les travailleuses pour collaborer avec le gouvernement et les employeurs afin de faire progresser la protection de la maternité au Ghana. Lorsque nous protégeons les femmes enceintes au travail, nous protégeons l'avenir de notre société.

Membre gouvernementale, Norvège – La protection de la maternité n'est pas seulement une obligation légale. C'est une question fondamentale de dignité, de santé et d'égalité. Lorsqu'on refuse aux femmes un temps adéquat pour se remettre de l'accouchement ou lorsqu'elles font face à une incertitude concernant leurs revenus et la sécurité de leur emploi pendant cette période critique, les conséquences dépassent l'individuel pour affecter les enfants, les familles et la société dans son ensemble. Nous constatons avec regret que la législation actuelle du Ghana ne garantit pas encore une période obligatoire de congé de six semaines après l'accouchement ni ne prévoit clairement une extension du congé en cas d'accouchement tardif. Ce ne sont pas des détails techniques mineurs. Ce sont des protections essentielles pour le bien-être des mères et des nouveau-nés. Chaque femme devrait avoir le droit de se reposer, de récupérer et de créer un lien avec son enfant sans craindre de perdre son emploi.

La Norvège a depuis longtemps donné la priorité à des politiques solides en matière de congés de maternité et parentaux, non seulement parce qu'elles sont justes, mais aussi parce qu'elles fonctionnent. Elles soutiennent la santé publique, promeuvent l'égalité des sexes et contribuent à un marché du travail plus inclusif et productif. Au cœur de la protection de la maternité se trouve la valorisation des soins, le soutien aux familles et l'assurance qu'aucune femme ne doit choisir entre son emploi et sa santé. Ce sont des valeurs que nous partageons tous et qui sont au centre du mandat de l'OIT.

Nous prenons note de l'indication selon laquelle le Ghana envisage de prendre des mesures pour répondre aux préoccupations soulevées, y compris des amendements possibles à la loi sur le travail. Bien qu'il s'agisse d'un signal positif, le cadre juridique actuel ne reflète pas encore pleinement les dispositions de la convention. Nous encourageons le Ghana à poursuivre ses efforts pour aligner sa législation sur la convention et à envisager les avantages de la transition vers la convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, qui n'est plus à jour

Membre travailleur, Eswatini – Les membres travailleurs de la République du Botswana s'alignent sur cette déclaration. Dans ses observations de 2024, la commission d'experts, a, entre autres demandes, demandé au gouvernement de la République du Ghana de modifier l'article 57 de la loi sur le travail, notamment afin:

1. d'établir expressément une période obligatoire de congé de maternité d'au moins six semaines après l'accouchement;

2. de prévoir une extension du congé prénatal lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, sans aucune réduction proportionnelle de la période obligatoire de congé de maternité après l'accouchement.

La commission d'experts a formulé le ferme l'espoir que ces modifications garantiront que les travailleuses ne sont pas licenciées ni ne reçoivent de notification de licenciement pour quelque motif que ce soit pendant la période protégée ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant la période protégée. Ces amendements sont conformes à l'article 3, paragraphes 2, 3 et 4, de la convention.

La Cour suprême du Ghana a été à l'avant-garde dans la reconnaissance de la protection des droits des travailleuses garantie par la convention. Dans l'affaire de la commission des droits de l'homme et de la justice administrative contre les Services nationaux d'incendie du Ghana et le Procureur général, la cour a statué en faveur de deux travailleuses dont les services avaient été interrompus en raison de leur grossesse. Dans ses conclusions, la cour a établi des principes très importants, en accord avec le contexte de la convention, qui doivent être pris en compte par les partenaires sociaux pour définir les réformes législatives nécessaires. Nous notons avec intérêt la volonté du gouvernement du Ghana et de ses partenaires sociaux de prendre des mesures pour se conformer à la convention. Nous croyons que les structures de dialogue social au Ghana sont compétentes pour apporter sans délai les modifications nécessaires. Nous exhortons en outre le gouvernement du Ghana à ratifier la convention sur la protection de la maternité n° 183, qui est le dernier instrument en la matière.

Membre travailleur, Norvège – Je parle au nom des syndicats des pays nordiques. La loi sur le travail prévoit douze semaines de congé de maternité, mais ne mentionne pas expressément la période obligatoire de six semaines après l'accouchement ni l'extension du congé en cas d'accouchement tardif. Actuellement, c'est à l'employeur de verser les indemnités de maternité ce qui peut désavantager les travailleuses, certains employeurs les considérant comme un coût.

Nous souhaitons profiter de l'occasion pour partager notre approche à titre d'exemple sur ce sujet. Chaque pays nordique dispose de lois et de prestations permettant aux parents de concilier efficacement vie professionnelle et vie familiale. Tous les pays nordiques versent des compensations pour la perte de revenus durant les dernières semaines précédant l'accouchement et au moins pendant les premiers mois suivants. Le montant versé dépend à la fois des revenus antérieurs et de la durée du congé. Les travailleuses ont droit à une compensation plus élevée dans le cadre d'accords collectifs, dans certains cas à une compensation totale. La loi est non seulement conforme à la convention, mais offre aussi une meilleure protection.

En Norvège, les parents ont droit à un total de douze mois de congé parental. Ce congé comprend une période obligatoire pour la mère autour de l'accouchement et un quota dédié à chaque parent, ce qui encourage les deux parents à prendre un congé. Le congé parental est financé par le système national de sécurité sociale. Les mères ont droit à dix-huit semaines de congé, dont un minimum de trois semaines doit être pris avant l'accouchement et six semaines après la naissance. Après la période réservée à chaque parent, le reste du congé peut être partagé entre les parents comme ils le souhaitent. Les prestations de congé parental en Norvège sont calculées en fonction des revenus du parent jusqu'à un certain plafond. Les parents peuvent choisir entre quarante-neuf semaines de congé avec salaire complet ou soixante et une semaines avec 80 pour cent du salaire. Il existe un seuil minimum pour les parents ayant peu ou pas de revenu.

Les syndicats des pays nordiques encouragent vivement le gouvernement du Ghana à modifier la législation du travail pour que la période obligatoire de congé de maternité soit d'au moins six semaines après l'accouchement. En outre, nous incitons le gouvernement à s'engager auprès de ses partenaires sociaux afin de garantir les prestations de maternité en espèces, sans désavantager les bénéficiaires et en accord avec le contexte national et les orientations de l'OIT.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous constatons plusieurs manquements évidents au respect de la convention par le Ghana, qui ne seraient pas forcément des manquements au respect de la convention n° 183, selon le contexte. Mais, tant qu'un gouvernement n'a pas transféré ses engagements vers une convention plus moderne ou tant que l'ancienne convention n'est pas reconnue obsolète par consensus tripartite, nous continuons à le tenir pour responsable.

Quarante autres États Membres de l'OIT sont encore liés par cette convention, malgré l'existence de la convention n° 183, plus récente. Nous espérons que ce cas attirera l'attention sur la nécessité d'adopter la version moderne dès que possible. Pour donner un exemple de notre propre situation, le Royaume-Uni n'a ratifié ni la convention n° 103 ni la convention n° 183, même si nous discutons actuellement de cette possibilité avec notre nouveau gouvernement.

Les syndicats britanniques sont également en dialogue avec notre gouvernement pour améliorer nos dispositions actuelles sur la maternité dans le cadre d'une large consultation, dont nous espérons qu'elle aboutira à des résultats positifs pour les parents travailleurs. Notre propre expérience a été longue à se développer et a abouti à une couverture complexe et multiniveaux des indemnités de maternité qui laisse encore certains travailleurs de côté. Suivant les conseils de la commission d'experts, nous exhortons le gouvernement du Ghana à une consultation significative avec les partenaires sociaux et à solliciter l'assistance technique du BIT pour garantir un bon résultat pour tous.

Cette année marque le 50^e anniversaire de la loi sur la protection de l'emploi qui a établi le congé maternité statutaire et la protection de l'emploi pour les femmes enceintes au Royaume-Uni pour la toute première fois, la législation ayant été adoptée dans le cadre du contrat social entre gouvernement et syndicats dans les années 1970. Cette introduction coïncidait aussi avec une importante restructuration des cotisations sociales, avec l'instauration pour la première fois d'une assurance nationale liée aux salaires, et des cotisations nettement plus élevées pour faire face aux dépenses supplémentaires requises.

Tenant compte de la demande par la commission d'experts de financement des indemnités de maternité par une assurance sociale ou des fonds publics, le congé maternité statutaire au Royaume-Uni est désormais financé par les cotisations à la sécurité sociale, versées par les employeurs et les salariés, généralement autour de 8 pour cent pour les salariés et 15 pour cent pour les employeurs. Il convient aussi de noter, en comparaison avec d'autres systèmes d'assurance sociale, que la plupart des employeurs britanniques doivent également contribuer à hauteur d'au moins 3 pour cent au régime de retraite non étatique typique de leurs salariés, ce qui porte le coût effectif de toutes les cotisations sociales pour les employeurs à environ 18 pour cent du salaire moyen.

Au Royaume-Uni, les employeurs ont toujours eu la responsabilité de verser les indemnités légales de maternité via leur système de paie, car maintenir le lien entre la mère et le lieu de travail est justement considéré comme important. Les employeurs peuvent ensuite se faire rembourser par l'État l'équivalent de 90 pour cent du salaire de la mère pour les six premières semaines du congé maternité. Après cette période, l'indemnité est fixée à 187 livres

sterling par semaine ou 90 pour cent du salaire si ce montant est inférieur à 187 livres sterling, jusqu'à la fin des trente-neuf semaines.

Deux tiers des employeurs du Royaume-Uni utilisent l'indemnité légale comme une subvention plutôt que comme un paiement intégral et offrent volontairement des prestations de maternité améliorées au-delà des différents minima légaux. Ainsi, la majorité des indemnités de maternité en espèces au Royaume-Uni sont financées par les assurances sociales et par une contribution directe des employeurs, du moins pour les premières semaines. En résumé, passer à un nouveau système d'assurance sociale obligatoire contributive pour le congé maternité coûte souvent aux salariés autant que le paiement direct, mais cela supprime l'incitation pour les employeurs à discriminer les jeunes femmes lors du recrutement. Notant que l'examen par la commission d'experts de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, au Ghana semble indiquer une histoire positive de consultation tripartite, nous espérons que le gouvernement pourra travailler avec les partenaires sociaux pour mettre le Ghana sur la bonne voie, tout comme le contrat social a fonctionné au Royaume-Uni il y a cinquante ans.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB exprime une vive inquiétude face au manquement continu du gouvernement du Ghana à réformer son système de congé maternité conformément aux dispositions de la convention. Le congé maternité est une pierre angulaire du travail décent et de l'égalité des sexes, et son importance est particulièrement marquée dans le secteur de la construction, une industrie caractérisée par un travail physique intense, des horaires prolongés et une exposition à des environnements dangereux. Pour les femmes de ce secteur, l'accès à un congé maternité adéquat et pleinement protégé n'est pas simplement une question de santé et de sécurité. Il s'agit fondamentalement d'un droit humain, de dignité et de justice au travail, qui impacte la santé et la sécurité économique des mères et de leurs enfants, permettant aux femmes de concilier leurs rôles reproductifs et productifs. En l'absence de telles protections, les femmes sont contraintes de faire des choix difficiles entre leur survie économique et leur bien-être, mettant souvent en danger leur santé et celle de leurs enfants à naître.

Le travail dans la construction implique fréquemment la manipulation manuelle de matériaux lourds, l'exposition au bruit, à la poussière, aux produits chimiques et aux conditions météorologiques extrêmes, qui représentent des risques accrus pendant la grossesse. Dans un environnement à haut risque, l'absence de mesures ciblées de santé au travail pour les travailleuses enceintes souligne le besoin crucial d'un congé maternité accessible et entièrement rémunéré. Restreindre ou refuser ce congé augmente non seulement la probabilité de complications graves de santé et d'accidents au travail, mais contribue également au départ précoce et souvent définitif des femmes du secteur, renforçant ainsi les disparités de genre dans une industrie déjà majoritairement masculine. Assurer la protection de la maternité est essentiel pour promouvoir la participation durable des femmes à la main-d'œuvre. Selon les données, les femmes représentent 3 pour cent de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction au Ghana. Dans une industrie où la représentation féminine reste nettement faible, les dispositions relatives à un congé maternité complet, assorti d'une garantie de sécurité d'emploi avant, pendant et après la grossesse, sont essentielles pour attirer, retenir et faire progresser les femmes dans la construction. Renforcer la protection de la maternité soutient non seulement l'inclusion de genre, mais répond également à l'un des défis majeurs du secteur: la pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée.

L'IBB souligne que la protection de la maternité n'est pas un privilège, mais un droit inscrit dans les normes internationales du travail. À cet égard, l'IBB soutient fermement la ratification de la convention n° 183 en tant qu'instrument le plus récent dans ce domaine. Conformément

aux recommandations de la commission d'experts, l'IBB invite le gouvernement du Ghana à prendre toutes les mesures nécessaires en vue de la ratification de la convention n° 183, renforçant ainsi les protections juridiques des travailleuses et alignant la législation nationale sur les normes internationales contemporaines.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement du Ghana saisit l'opportunité de clarifier sa position concernant les questions soulevées par la commission d'experts au sujet de certaines dispositions de la convention n° 103. Nous remercions tous les délégués pour la qualité et la richesse des informations partagées sur ce sujet. Le gouvernement souhaite assurer à cette commission son engagement indéfectible à respecter les droits des travailleurs, en particulier ceux des travailleuses, tant dans la loi que dans la pratique. Le gouvernement s'engage à consulter les partenaires tripartites au niveau national afin d'examiner les recommandations de la commission d'experts, en tenant compte des contributions des différents délégués, tout en envisageant la ratification de la convention n° 183. Pour conclure, je voudrais réaffirmer la demande du gouvernement d'assistance technique du BIT afin d'intégrer efficacement les recommandations de la commission d'experts dans la législation, en vue d'une mise en œuvre par toutes les parties.

Membres travailleurs – Nous encourageons le gouvernement du Ghana à solliciter formellement l'assistance technique du BIT. Ce soutien sera essentiel pour réviser la loi sur le travail conformément à la convention, mais surtout pour ratifier la convention plus moderne sur la protection de la maternité, à savoir la convention n° 183.

Nous exhortons plus précisément le gouvernement du Ghana à :

1. modifier l'article 57 de la loi sur le travail pour y inclure expressément une période obligatoire de six semaines de congé de maternité après l'accouchement;
2. prévoir expressément une extension automatique du congé en cas d'accouchement tardif;
3. passer d'une responsabilité des employeurs à un régime obligatoire d'assurance pour le financement des prestations en espèces liées à la maternité, conformément à l'article 4 de la convention;
4. modifier la législation pour garantir la protection contre le licenciement pendant le congé de maternité et durant la période protégée;
5. solliciter l'assistance technique du BIT afin de soutenir la réforme législative, le financement de l'analyse et le renforcement des capacités;
6. initier des consultations nationales sur la ratification de la convention n° 183 avec le soutien du BIT.

Ces mesures permettront non seulement de mettre le Ghana en pleine conformité avec la convention, mais aussi de démontrer un leadership dans la promotion des droits des travailleuses et l'avancement de la protection sociale. Nous attendons des progrès significatifs d'ici la prochaine réunion.

Membres employeurs – Dans nos observations finales sur ce cas, nous souhaitons remercier une fois de plus le gouvernement du Ghana pour les informations supplémentaires fournies à la commission et, comme cela a déjà été dit, nous trouvons ces informations encourageantes et accueillons favorablement l'engagement ferme exprimé par le gouvernement de respecter ses obligations. Nous remercions également tous les délégués pour leur participation et leurs contributions.

Compte tenu de la complexité de la situation et des lacunes persistantes dans le respect de la convention, nous réitérons notre préoccupation concernant ce cas. Nous insistons et rappelons que, bien que la convention soit considérée comme un instrument dépassé et que son abrogation soit prévue pour l'année 2033, elle reste en vigueur jusqu'à cette date, et les États Membres qui l'ont ratifiée doivent respecter leurs engagements. C'est pour cela que nous estimons qu'une date d'abrogation aussi éloignée n'est pas favorable au système de contrôle des normes. Une date plus proche nous offrirait plus de certitudes sur le cas et constituerait un incitatif clair à la ratification des conventions les plus récentes par les pays qui ne l'ont pas encore fait.

Les membres employeurs lancent un appel au gouvernement du Ghana afin:

1. d'intensifier ses efforts afin de s'assurer que la loi sur le travail de 2003 est amendée pour établir expressément une période obligatoire de congé maternité d'au moins six semaines après l'accouchement, comme l'exigent les articles 3, paragraphes 2 et 3, de la convention;
2. d'introduire une disposition spécifique dans la législation prévoyant une prolongation automatique du congé prénatal lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue, sans réduire la période obligatoire de congé postnatal, conformément à l'article 3, paragraphe 4;
3. d'opérer la transition vers un régime d'assurance-maternité obligatoire ou des fonds publics pour les prestations en espèces, en abandonnant le système de responsabilité individuelle de l'employeur, comme l'exigent les paragraphes 4 et 8 de l'article 4 de la convention;
4. de garantir que les travailleuses ne sont pas licenciées ni ne reçoivent un préavis de licenciement durant la période protégée ou à une date telle que le délai de préavis expire pendant la période protégée en modifiant les articles 57(8) et 63(2)(E)(e) de la loi sur le travail de 2003, conformément à l'article 6 de la convention; et
5. de continuer à développer les consultations tripartites avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs du pays afin de concevoir et mettre en œuvre les politiques nécessaires pour respecter les dispositions de la convention, en tenant compte des circonstances particulières du pays, et fournir des informations sur les mesures adoptées et l'expérience de leur mise en œuvre dans le pays.

Nous prenons note de la demande réitérée du gouvernement du Ghana de l'assistance technique du BIT concernant les problèmes de conformité soulevés en vertu de la convention et nous encourageons le gouvernement à continuer de solliciter l'assistance du BIT, ainsi qu'à travailler en étroite coopération avec les partenaires sociaux pour progresser dans l'adoption des mesures nécessaires afin de garantir le respect de la convention.

Nous nous réjouissons que le gouvernement du Ghana envisage la ratification de la convention n° 183, l'instrument le plus récent dans ce domaine, et qu'il considère important d'intégrer les dispositions nécessaires pour se conformer aux obligations découlant à la fois de la convention n° 103 et de la convention n° 183.

Les membres employeurs rappellent leur position selon laquelle, avant la ratification d'un instrument, il est souhaitable que les pays réalisent une analyse en consultation avec les acteurs sociaux afin d'identifier les modifications à entreprendre pour assurer une mise en œuvre effective d'une convention dans la législation et la pratique, en tenant compte des caractéristiques de leur cadre juridique, institutionnel et productif.

Nous croyons fermement que l'engagement ferme exprimé dans ce dossier, en particulier concernant les consultations en cours avec les partenaires sociaux, se traduira dans les plus brefs délais par des mesures effectives assurant le respect des dispositions discutées ici sur la protection de la maternité.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et la discussion qui a suivi.

La commission a salué les efforts déployés par le gouvernement pour s'acquitter de ses obligations au titre de la convention, tout en prenant note des lacunes qui persistaient dans sa mise en œuvre.

Prenant note de la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces dans un délai déterminé, pour:

- **adopter des mesures législatives, notamment pour modifier ou examiner la loi sur le travail et la loi sur l'emploi, s'agissant: i) du congé de maternité obligatoire, ii) de la prolongation automatique du congé prénatal, iii) d'un système d'assurance sociale obligatoire, et iv) de l'interdiction de notifier le congé durant la période protégée, en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, afin de s'assurer que la législation nationale et la pratique sont pleinement conformes à la convention;**
- **élaborer les politiques nécessaires pour se conformer aux dispositions de la convention;**
- **assurer la transition vers un système d'assurance sociale de la maternité ou un fonds public qui fournit des prestations en espèces, conformément à la convention.**

Prenant note de la demande d'assistance technique du gouvernement, la commission a invité le gouvernement à suivre sa demande avec le Bureau afin de mettre en œuvre les recommandations qui précèdent.

La commission a prié le gouvernement de fournir, en consultation avec les partenaires sociaux, des informations complètes et détaillées sur les mesures prises et les progrès accomplis sur tous les points susmentionnés dans son prochain rapport à la commission d'experts.

Président – Je donne maintenant la parole à l'honorable représentant du gouvernement du Ghana.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement a pris note des conclusions adoptées par cette commission. Il travaillera en concertation avec ses partenaires sociaux pour donner suite aux recommandations, en ayant recours à l'assistance technique du BIT. Le gouvernement tient à assurer la commission de son engagement indéfectible en faveur des droits des travailleuses. Nous continuerons à collaborer avec nos partenaires sociaux afin de garantir la mise en œuvre des recommandations.

Guinée-Bissau (ratification: 1977)

Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur de donner la parole à l'honorable représentante du gouvernement de la Guinée-Bissau, Madame la Directrice générale du travail.

Interprétation du portugais: Représentante gouvernementale – Le gouvernement de la Guinée-Bissau a adressé au Directeur général du BIT, par l'intermédiaire du bureau de Dakar, une demande d'assistance technique portant, notamment, sur une étude de faisabilité destinée à apporter un soutien à nos mandants dans le cadre du processus de fixation et d'ajustement de notre salaire minimum national. Cette demande a été faite pour nous permettre de nous faire une idée plus précise de la situation du marché du travail en Guinée-Bissau et d'étudier différentes possibilités de fixation d'un nouveau salaire minimum. Nous souhaitons disposer de davantage de statistiques sur le marché du travail dans notre pays pour pouvoir ensuite procéder à la fixation d'un nouveau salaire minimum.

Pour fixer de nouveaux salaires minima, il faut prendre en compte le contexte national. Vous connaissez la situation économique et commerciale de notre pays. Nous rencontrons malheureusement des difficultés dans tous les secteurs, car notre pays est globalement fragile. Le principal employeur est l'État et, dans le secteur public, le salaire minimum est actuellement de 50 000 francs CFA. Nous estimons toutefois qu'il est nécessaire d'adopter une nouvelle approche, reposant davantage sur la prise en compte de statistiques établies régulièrement, dans la fixation des salaires minima. En Guinée-Bissau, nous disposons d'un conseil permanent pour les questions sociales, qui est chargé de la question des salaires minima applicables dans le secteur public, et nous avons bénéficié de l'assistance technique du BIT pour la fixation des salaires minima applicables dans le secteur privé.

Comme je viens de le dire, c'est le secteur public qui emploie la plupart des personnes qui travaillent en Guinée-Bissau. Dans le secteur privé, la situation est quelque peu différente, tout comme l'est celle concernant les salaires minima. S'agissant de l'économie informelle et de l'agriculture, ces deux secteurs ne sont malheureusement pas encore couverts par la réglementation applicable aux salaires minima.

Des discussions ont eu lieu avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de notre pays, mais il nous a malheureusement été difficile de parvenir à un compromis tenant compte de la nécessité de pérenniser les entreprises et de les développer au sein d'un secteur privé qui est déjà très faible et fragile, de même que des intérêts des travailleurs et de leurs familles.

Nous nous efforçons d'augmenter le salaire minimum dans le secteur privé, mais celui-ci est généralement inférieur au salaire minimum garanti dans le secteur public. L'étude que nous avons utilisée pour actualiser le salaire minimum a été soumise, de façon tripartite, à nos partenaires sociaux, et une présentation portant sur la question de savoir quelle devrait être la proposition exacte concernant le montant d'un salaire minimal plus viable dans le secteur privé a été faite. Nous souhaitons que le salaire minimum soit identique dans les deux secteurs, public et privé, et espérons que ce montant atteindra les 50 000 francs CFA. Pour ce faire, nous devons toutefois obtenir l'approbation de nos mandants tripartites.

Nous sommes conscients que ce montant de 50 000 francs CFA qui est applicable dans le secteur public devra également faire l'objet d'une révision. Nous ne pouvons pas éternellement

le laisser à ce niveau-là. Lorsque nous procéderons à la révision pour le secteur public, nous ferons la même chose pour le secteur privé, de sorte qu'il ne soit pas fait de différence entre les deux secteurs.

Nous disposons d'une étude portant sur l'augmentation du salaire minimum dans le secteur privé. Nous travaillons actuellement avec les organismes compétents en Guinée-Bissau pour établir une structure salariale qui soit applicable aux deux secteurs, public et privé, afin d'éliminer les différences. Nous espérons pouvoir atteindre cet objectif d'ici la fin 2026 au plus tard. Le problème, c'est que le budget national alloué à cette fin est un peu court. Nous avons pris la décision d'établir cette structure, mais nous ne savons absolument pas si et quand nous pourrons le faire.

Bien sûr, nous sommes conscients qu'il est de notre responsabilité de garantir les droits fondamentaux au travail, car nous soutenons la politique de l'OIT. Cela signifie que nous devons nous conformer aux conventions que nous avons ratifiées, y compris la convention à l'examen.

Naturellement, compte tenu de notre situation, nous ne sommes pas toujours en mesure de le faire comme et quand nous le souhaiterions. Nous avons constaté que certaines entreprises versent des salaires supérieurs au salaire minimum, et que d'autres versent des salaires inférieurs au salaire minimum. Lorsque ce cas de figure se présente, c'est souvent dans le secteur informel. Nous nous efforçons de remédier à cela et d'encourager les entreprises et les commerces de ce secteur à rejoindre l'économie formelle car, le cas échéant, leurs travailleurs bénéficieraient de bien meilleures garanties de percevoir le salaire minimum qui a été fixé qu'ils n'en bénéficient actuellement dans le secteur informel. Leurs droits au travail seraient également davantage protégés.

Si nous voulons réduire la pauvreté et améliorer le contexte social et économique en Guinée-Bissau, nous devons absolument agir sur les salaires minima car, sinon, nous n'obtiendrons pas grand-chose. À l'heure actuelle, le niveau d'extrême pauvreté est élevé dans notre pays, comme vous le savez certainement. Si nous parvenons à intégrer davantage d'entreprises dans le secteur formel et à réduire la taille du secteur informel, nous augmenterons les recettes fiscales et serons en mesure d'offrir de meilleures conditions de travail. Le contexte actuel est toutefois très délicat.

Nous souhaitons aller de l'avant, notamment en ce qui concerne la fixation des salaires minima, mais, dans notre situation, c'est extrêmement difficile.

Le secteur formel pourrait être plus important si nous pouvions inciter les entreprises à quitter le secteur informel, mais cela est tout aussi difficile.

Concernant cette convention et son application par notre pays, l'OIT nous a encouragés à promouvoir et renforcer le dialogue social. Le dialogue social, nous y croyons fermement et nous en sommes de fervents défenseurs. Nos mandants tripartites sont bien sûr nos partenaires pour promouvoir et favoriser le développement en Guinée-Bissau. Nous ne pouvons parvenir à un développement et une croissance durables sans le soutien et l'implication de nos partenaires tripartites. Nous en sommes bien conscients. C'est pourquoi, pour améliorer la situation, nous mettons tout en œuvre pour impliquer les employeurs, les travailleurs, leurs organisations et la société civile.

Notre Conseil permanent de conciliation sociale, qui est en charge de ces questions, s'est réuni environ trois fois cette année. Chacun a le droit d'y contribuer. La liberté d'association est une réalité en Guinée-Bissau, ce qui signifie que nous sommes en mesure d'impliquer également les représentants des travailleurs.

Nous avons été confrontés à quelques difficultés qui ont entravé le bon fonctionnement de la chambre de commerce, notre association patronale. Actuellement, nous nous efforçons d'ajuster le salaire minimum applicable dans le secteur privé pour l'aligner sur celui du secteur public d'ici la fin 2026. Par la suite, nous étudierons la possibilité de l'augmenter à nouveau.

Nous serions très reconnaissants au BIT de bien vouloir nous accorder une assistance technique supplémentaire concernant la formalisation de l'économie informelle. L'OIT a toujours été un partenaire solide en matière de création et de développement d'emplois décents dans notre pays. En ce qui concerne la réduction de la taille du secteur informel, nous avons entrepris des efforts en ce sens mais, sans soutien technique et financier, notre tâche s'avère extrêmement difficile car, dans notre pays, l'économie informelle est dominante. S'agissant de la sécurité sociale, elle ne couvre que 2 pour cent, je répète, 2 pour cent de nos travailleurs. Vous comprendrez donc à quel point notre situation est délicate et difficile. Je profite de la parole qui m'est donnée dans le cadre de cette réunion pour prier instamment l'OIT de bien vouloir apporter à notre gouvernement le soutien dont il a désespérément besoin.

J'ai déjà dit que la liberté syndicale est une réalité dans mon pays, et c'est vrai. En Guinée-Bissau, nous disposons d'une législation sur la protection des droits des travailleurs. La liberté syndicale ne fait l'objet d'aucune restriction légale dans le pays, mais les syndicats doivent s'organiser et inciter les travailleurs à s'affilier, et ils ont également besoin de soutien. Ils auront aussi besoin d'aide pour développer et renforcer les mouvements et les organisations de travailleurs, et je demande aux représentants des travailleurs de leur apporter leur soutien. De fait, des divergences d'opinions entre organisations syndicales et au sein de celles-ci sont parfois possibles, ce qui peut compliquer le dialogue tripartite et les efforts que nous, mandants de la Guinée-Bissau, déployons aux côtés de l'OIT pour remplir nos obligations et développer notre pays.

Nous sommes en train de mettre en œuvre un programme destiné à nous aider à lutter contre le travail des enfants, véritable fléau en Guinée-Bissau, dans le but de parvenir à une éradication complète de celui-ci.

En conclusion, nous souhaitons régler le problème de la fixation des salaires minima dans notre pays et espérons réaliser des progrès en ce sens au cours de l'année qui vient, avec le soutien de l'OIT.

Membres employeurs – Nous avons pris note avec intérêt des informations communiquées par le gouvernement de la Guinée-Bissau. Ce cas a déjà été examiné par notre commission en 2023 et, entre 2019 et 2024, il a, chaque année, fait l'objet de multiples observations. Ce cas concerne l'application, en droit et dans la pratique, de la convention en Guinée-Bissau, une convention technique adoptée en 1928. Avec 105 ratifications, cette convention demeure l'une des conventions de l'OIT les plus largement ratifiées, ce qui témoigne d'un large consensus autour de ses prescriptions et, de notre point de vue, de la flexibilité avec laquelle celles-ci peuvent être mises en œuvre. La Guinée-Bissau a ratifié 34 conventions, dont huit des dix conventions fondamentales de l'OIT. Bien que la Guinée-Bissau ait ratifié la convention en 1977, elle n'a pas ratifié la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, dont la portée est beaucoup plus large. Il convient de relever que la convention n° 26 a été conçue pour s'appliquer aux travailleurs de certains secteurs où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas. La convention n° 131, en revanche, couvre tous les salariés et exige la prise en compte de certains facteurs socio-économiques pertinents, tels que les besoins des travailleurs et de leur famille, le niveau

général des salaires, le coût de la vie, les prestations de sécurité sociale et les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux.

Pour sa part, la convention n° 26 exige des pays qui la ratifient qu'ils instituent ou conservent des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans les secteurs couverts par l'article 1 de la convention. Selon l'article 2 de la convention, les pays qui la ratifient ont la liberté de décider à quelles industries ou parties d'industries les méthodes de fixation des salaires minima seront appliquées. La convention comporte également certaines exigences en matière de consultation.

Conformément à l'article 3, paragraphe 2, alinéa 1), les représentants des employeurs et travailleurs intéressés, y compris les représentants de leurs organisations respectives, si de telles organisations existent, doivent être consultés avant d'appliquer les méthodes de fixation des salaires minima à un secteur ou une partie de secteur. En vertu de l'article 3, paragraphe 2, alinéa 2), les employeurs et travailleurs intéressés doivent participer à l'application des méthodes de fixation des salaires minima. Aux termes de l'article 3, paragraphe 2, alinéa 3), les taux minima de salaire qui sont fixés sont obligatoires pour les employeurs et travailleurs intéressés.

C'est l'absence d'adoption par la Guinée-Bissau de méthodes de fixation des salaires minima applicables au secteur privé qui nous réunit aujourd'hui. Les membres employeurs notent que la commission d'experts a de nouveau constaté que la Guinée-Bissau n'a fourni aucune information sur l'application de ces méthodes.

Nous notons également que le gouvernement n'a pas soumis le rapport qu'il devait présenter en 2024. En outre, nous notons avec regret les informations faisant état du caractère insuffisant des consultations et, ce qui est certainement le plus grave, qu'une mission de l'OIT, qui était planifiée pour avril 2024, a dû être reportée à la suite du refus du gouvernement d'autoriser la participation de l'organisation syndicale la plus représentative en Guinée-Bissau. Au surplus, nous notons que nos collègues syndicalistes ont fait état d'actes de violence et de menaces à l'encontre des travailleurs.

En ce qui concerne le respect par le gouvernement de l'article 3 de la convention, la situation est au point mort depuis un certain temps. Nous notons qu'il y a quatorze ans, une étude concernant l'élaboration de normes nationales en matière de salaires minima était en cours de finalisation. À notre connaissance, cette étude n'a pas été finalisée. Nous notons également qu'il est de notoriété publique que la Guinée-Bissau a fixé les salaires minima applicables aux travailleurs du secteur public, mais que la fixation des salaires minima applicables au secteur privé remonte à plus de trente ans.

Une assistance technique a été sollicitée – y compris aujourd'hui – et a été fournie, à l'exception de l'exemple notable que je viens de mentionner, notamment sous la forme d'un atelier tripartite d'une semaine qui s'est tenu en novembre 2022, puis, à nouveau, en 2023.

Même si nous sommes tout-à-fait conscients que, pour élaborer et mettre en œuvre des politiques, il faut du temps, mais pas uniquement, et que le contexte politique et d'autres circonstances peuvent entraver et retarder ce processus déjà difficile, nous prions instamment le gouvernement de finaliser ce travail important, avec toute la célérité voulue, en consultation avec les partenaires sociaux, et sans recourir à des actes de violence ni aux menaces, d'une manière qui soit digne d'un État souverain responsable de la vie professionnelle de ses citoyens.

Il est grand temps de finaliser ce travail. En vertu des articles 153 et 154 du Code du travail qui a été adopté relativement récemment, les salaires minima, dont le montant doit être fixé

annuellement par le gouvernement après consultation des partenaires sociaux, sont applicables à l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs ruraux, sans distinction fondée sur le sexe ou un autre motif.

Nous attendons avec intérêt de connaître l'avis des autres groupes sur ce cas.

Membres travailleurs – C'est la deuxième fois que notre commission est amenée à examiner la mise en œuvre de la convention par le gouvernement de la Guinée-Bissau. Ce cas a déjà été examiné au sein de notre commission en 2023. C'est l'absence de progrès qui, malheureusement, nous amène à réexaminer ce cas.

Les faits sont clairs. La convention est une convention technique sur le mécanisme de fixation du salaire minimum. Elle a été ratifiée par la Guinée-Bissau en 1977. Un décret fixant le salaire minimum a été adopté en 1988. Depuis lors, c'est-à-dire depuis trente-sept ans déjà, les salaires minima n'ont pas connu d'ajustements significatifs, à l'exception d'un léger ajustement pour le secteur public en 2018, lequel reste nettement insuffisant au regard des prix réels.

Depuis 2019, la commission d'experts a, à plusieurs reprises, fait part de sa préoccupation quant au retard pris pour réajuster le salaire minimum applicable au secteur privé et au mauvais fonctionnement du mécanisme de fixation du salaire minimum par le gouvernement en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

En 2023, notre discussion a abouti à des conclusions claires appelant le gouvernement à revoir sans délai le salaire minimum pour les secteurs public et privé, conformément à la convention, à définir les méthodes de fixation des salaires minima en consultation avec les partenaires sociaux en vue de fixer et de mettre régulièrement à jour le salaire minimum, et à renforcer le dialogue social, y compris les méthodes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie, en droit et dans la pratique. En outre, notre commission a demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts une copie de la version promulguée et publiée du nouveau Code du travail. À cette fin, nous avons prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT, en étroite coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et librement établies. Il n'a été donné suite à aucune de ces demandes.

Il ressort du rapport de la commission d'experts pour la Conférence de 2024 que, selon les indications du gouvernement, le ministère collabore avec les partenaires sociaux et est en train de procéder au recrutement d'un consultant chargé de réaliser une étude préliminaire et d'identifier les critères à prendre en considération pour déterminer le salaire minimum, conformément à l'article 154 du Code du travail. Nous comprenons que le gouvernement a sollicité une assistance technique mais qu'il a refusé que le syndicat le plus représentatif, à savoir l'Union nationale des travailleurs de Guinée-Bissau – Centrale syndicale (UNTG-CS), et son secrétaire général, M. Júlio Mendonça, participent aux consultations qui étaient prévues, ce qui constitue une violation de la liberté syndicale et de la convention n° 87.

Aucune information complémentaire n'a toutefois été fournie depuis lors et, selon les observations formulées par les syndicats, aucun progrès n'a été réalisé. Par conséquent, le mécanisme de fixation du salaire minimum n'est toujours pas opérationnel et la baisse des salaires se poursuit.

Nous exprimons notre profonde préoccupation face au non-respect par le gouvernement des exigences de la convention et à son incapacité à mettre en place un mécanisme efficace de fixation du salaire minimum, et aussi face au manque de volonté politique pour garantir

des salaires décents aux travailleurs. La situation devient de plus en plus intenable pour les travailleurs car l'inflation et la hausse du coût de la vie les plongent dans la pauvreté.

Par ailleurs, le dialogue social reste difficile. Nous sommes profondément préoccupés par l'hostilité permanente et les attaques du gouvernement à l'égard de l'organisation syndicale indépendante du pays. Le gouvernement continue de faire preuve de suspicion et d'hostilité ouverte à l'égard du syndicat représentatif UNTG-CS.

Rappelons que, le 4 mai 2023, les bureaux de l'UNTG-CS ont été attaqués et investis de force par des individus sous le contrôle et la direction du gouvernement, dans le but de substituer une direction favorable au gouvernement à la direction syndicale élue démocratiquement. Plus généralement, nous sommes préoccupés par l'état actuel de la démocratie, puisque le fonctionnement du Parlement est suspendu depuis décembre 2023.

Enfin, le gouvernement n'a fourni aucune des informations demandées à ce sujet. Le gouvernement n'envoie pas de rapports, et cela est inquiétant. Nous constatons que 20 commentaires de la commission d'experts concernant diverses conventions sont actuellement en suspens, dont 11 formulés l'année dernière, auxquels le gouvernement n'a pas répondu. Il semble donc que le gouvernement néglige complètement les obligations qui sont les siennes en matière de soumission de rapports.

En Guinée-Bissau, si le niveau des salaires des travailleurs reste bas, c'est parce que le gouvernement ne se conforme pas aux exigences de la convention de mettre en œuvre un mécanisme de fixation du salaire minimum. De plus, le dialogue social reste difficile compte tenu de la pression qui est exercée sur l'UNTG-CS et ses dirigeants légitimes.

Nous prions instamment le gouvernement de la Guinée-Bissau de prendre sans plus tarder, et dans le cadre de consultations tripartites, les mesures nécessaires au réajustement du salaire minimum dans les secteurs public et privé. Nous prions instamment le gouvernement de reconnaître pleinement l'UNTG-CS et ses dirigeants comme étant le syndicat le plus représentatif et de mettre fin à toute action hostile à leur égard afin qu'ils puissent accomplir leur mission en toute sécurité et en toute indépendance, comme l'exigent les normes de l'OIT.

Par conséquent, nous nous joignons à la commission d'experts pour prier instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour donner suite aux conclusions de notre commission dans les meilleurs délais et de fournir des informations détaillées sur les mesures prises à cet égard.

Interprétation du portugais: Membre travailleur, Guinée Bissau – J'interviens ici au nom de deux organisations syndicales: l'UNTG-CS et la Confédération générale des syndicats indépendants – Guinée-Bissau (CGSI-GB). Je suis secrétaire général de l'UNTG-CS. Je suis membre du comité central qui fait partie du congrès. Nous avons participé au cinquième congrès ordinaire de l'UNTG-CS du 28 au 29 avril 2023 et nous avons adopté les décisions prises lors du congrès par le biais d'un vote. Après avoir endossé notre rôle, nous avons décidé de nous pencher sur deux choses: tout d'abord la définition du salaire minimum, et ensuite, l'augmentation du salaire pour les fonctionnaires publics, étant donné que la situation des fonctionnaires est particulièrement drastique quant au salaire.

En 2023, nous nous sommes réunis à deux reprises au conseil directeur permanent pour analyser le sujet à l'examen. Et nous avons mené à bien des travaux en 2023 par le biais de ces deux réunions que j'ai mentionnées. Nous nous sommes réunis en 2024 également avec le syndicat et le gouvernement. Lorsque je parle de syndicat, je parle de ces deux organisations syndicales que je représente, l'UNTG-CS et la CGSI-GB.

Lors de notre dernière réunion au conseil avec ces représentants, nous avons tenté de demander au gouvernement de tenir compte des politiques des interlocuteurs sociaux et aussi de la politique du Fonds monétaire international (FMI) et de la Banque mondiale. Les deux syndicats représentés ont tenté de parvenir à un consensus avec la Banque mondiale et le FMI visant à dire que, en 2026 au plus tard, le gouvernement devrait augmenter le salaire des fonctionnaires et que, avant cette date, il devrait y avoir une définition du salaire minimum. Et nous avons entendu dire qu'il y a eu de l'hostilité contre l'UNTG-CS mais cela n'est pas conforme à la réalité. Il n'y a pas d'hostilité au sein de l'UNTG-CS. Nous sommes dirigés par des syndicalistes. Lors du cinquième congrès de cette organisation, le nouveau secrétaire général a été élu, et ce de manière publique. C'est suite à cette élection que le nouveau secrétaire général a endossé ses fonctions.

Il a été dit qu'il y avait une absence de dialogue entre les interlocuteurs sociaux. Ce n'est pas non plus conforme à la réalité, en tout cas d'après ce que nous constatons. En effet, à l'heure de fixer le salaire minimum d'une part et d'augmenter les salaires du secteur public d'autre part, nous nous sommes toujours penchés sur le dialogue tripartite entre gouvernement, employeurs et travailleurs. Nous nous sommes toujours penchés sur cet espace de concertation, ce dialogue, qui était absent au cours des quatre dernières années. Avant cela, entre 2017 et 2022, cet espace de dialogue ne fonctionnait pas. Ensuite, en 2023, lorsque la nouvelle direction a pris ses fonctions, cet espace de dialogue a repris et a été réactivé. Il est important, non pas uniquement pour régler des conflits mais surtout pour parvenir à un consensus, pour atteindre la paix sociale et réellement tirer des avantages pour les travailleurs.

L'espace de consultation et de dialogue social continue de fonctionner, et nous avons forgé un dialogue entre le gouvernement et les centrales syndicales. Et c'est grâce à ce dialogue que nous commençons à aboutir à des résultats. Nous avons pu obtenir un consensus entre le gouvernement et les centrales syndicales pour que, au plus tard en 2026, il y ait une augmentation du salaire des fonctionnaires et que l'on définisse le salaire minimum.

Nous avons pu également obtenir la création d'une commission qui serait chargée de la définition du salaire minimum parce que le coût de la vie augmente chaque jour et que les salaires des fonctionnaires sont très bas. Il est essentiel donc que le gouvernement tienne ses promesses et qu'il y ait une fixation du salaire minimum au niveau national.

Il convient également de dire que dans la fonction publique, il y a des disparités. D'une part, il y a un salaire qui a été défini de manière un peu plus officielle et, d'autre part, il y a un salaire un peu plus informel. Par conséquent, il nous semble essentiel que le gouvernement endosse ses responsabilités quant à la fixation du salaire minimum afin d'harmoniser les salaires pour les fonctionnaires du secteur public et ceux pour le secteur privé.

Autre élément essentiel qui nous a préoccupés, nous voyons que nous parlons ici de la fonction publique et des fonctionnaires du secteur privé – nous en avons parlé – néanmoins, n'oublions pas qu'il y a beaucoup de travailleurs migrants dans notre pays et nous souhaitons donc demander au gouvernement de définir une politique à cet effet, notamment avec l'Institut national de la sécurité sociale.

Par ailleurs, nous estimons qu'il est important d'uniformiser l'information dont nous disposons quant aux syndicats, aux employeurs – je parle de la chambre de commerce – et au gouvernement parce que nous travaillons toutes et tous pour le consensus, pour qu'il y ait une paix sociale. S'il n'y a pas de paix sociale, et à la lumière de la conjoncture actuelle, il est tout à fait possible que l'intérêt des travailleurs soit écarté. Sans paix sociale, nous serons voués à avoir des problèmes d'emploi. S'il n'y a pas de production, le rendement ne sera pas à la

hauteur de ce qu'appellent de leurs vœux les travailleurs et employeurs. Notre philosophie est donc d'atteindre la paix sociale, de nous fixer pour objectif d'avoir un dialogue social responsable et de fixer des salaires minima pour les travailleurs des secteurs public et privé.

En outre, la CGSI-GB est traitée de manière inégale. Par conséquent, nous souhaitons que cette confédération soit traitée sur un pied d'égalité.

Autre point important, nous souhaitons le dire, un représentant de l'OIT à Dakar, au Sénégal, s'immisce, s'ingère, dans nos travaux et donc nous souhaitons demander à l'OIT de demander à son représentant qui est à Dakar, au Sénégal, de ne pas s'ingérer dans les travaux des syndicats. Nous avons nos propres normes et nous ne souhaitons pas que le représentant s'ingère dans nos affaires internes.

En outre, il est tout à fait vrai que les dirigeants syndicaux n'ont pas les moyens nécessaires, ils doivent donc être dotés des outils pour pouvoir renforcer leurs capacités et répondre aux exigences du marché du travail.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Nous souscrivons pleinement aux observations faites par la commission d'experts ne nécessitant aucun atténuation à l'égard du gouvernement de ce pays frère, au contraire nous déplorons avec véhémence son comportement qui se résume en ceci.

Déjà, la commission d'experts avait pris note de la discussion en juin 2023 à propos de l'application de la convention au sein de la commission. Au vu de la violation manifeste de cette convention, non seulement l'article 1 de ladite convention a été violé, mais le pays frère Guinée-Bissau, qui a bel et bien ratifié ladite convention, devrait faire montre d'engagement pris à instituer des méthodes permettant de fixer des taux minima des salaires pour les travailleurs où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires, mais aussi où les salaires sont exceptionnellement bas. Mais, tel n'est pas le cas. D'ailleurs, dans ce pays, il y a une situation d'inflation et de hausse du coût de la vie qui rend la vie socio-économique insoutenable pour les travailleurs.

Par ailleurs, à l'article 3 de la convention, il est prévu que le Membre ayant ratifié ladite convention a la liberté de déterminer les méthodes de fixation des salaires minima et les méthodes de leur application. De ce fait, il incombe au gouvernement l'obligation, avant de faire application de ces méthodes, de consulter les représentants des employeurs et des travailleurs, ainsi que les représentants des organisations respectives. Secundo, les employeurs et les travailleurs intéressés devront participer à l'application de ces méthodes de fixation des salaires minima. Tertio, les taux minima de salaires qui auraient été fixés seront obligatoires pour les employeurs et les travailleurs intéressés. Mais, indiscutablement dans ce pays frère, il n'en est rien de tout cela. S'agissant des obligations conventionnelles susmentionnées auxquelles le gouvernement de la Guinée-Bissau devrait se soumettre, ce dernier les passe outre.

Ainsi, le dialogue en cette matière fait défaut. Bien plus, le gouvernement use de violence et de menaces envers les travailleurs.

À ce sujet, nous pouvons partager l'expérience de la République démocratique du Congo, qui, au travers sa loi n° 015/2002 du 16 octobre 2002 telle que modifiée à ce jour par la loi n° 16/010 du 15 juillet 2016 portant Code du travail, en appui de ses articles 87, 94, 96 et 97 renforcés par les décrets du 5 février 2009 déterminant les modalités de fonctionnement de la commission tripartite chargée du suivi de l'application du Salaire Minima Interprofessionnel Garanti (SMIG) actuellement modifié, a prévu les méthodes de fixation des salaires minima et les modalités de leur application dans ce cadre strictement tripartite, a non seulement ajusté

le SMIG, mais aussi fixé un nouveau SMIG par le décret du 30 mai 2025 dans le respect de la méthode de fixation prévue par nos textes juridiques. Aussi faut-il dire qu'en République démocratique du Congo, le dialogue social est une réalité vivante.

En guise de conclusion, nous exhortons la Guinée-Bissau, pays frère, à ce qui suit:

- Se faire accompagner du BIT pour un réel renforcement des capacités des mandants tripartites, surtout en dialogue social. D'ailleurs, le Directeur général de notre Organisation, dernièrement, lors de l'une des dernières réunions du groupe des employeurs, y a pris part et a mis un point d'honneur, à ce sujet.
- Définir les méthodes de fixation des salaires minima en consultation étroite avec les partenaires sociaux.
- Revoir le salaire minimum autant pour le secteur public que privé.

Interprétation du portugais: Membre travailleur, Portugal – Je m'exprime au nom de la Confédération syndicale des pays de langue portugaise. Nous commencerons par souligner que notre discussion porte sur un cas qui a déjà été examiné et que les représentants légitimes de l'UNGT-CS n'ont, une fois de plus, pas été accrédités par le gouvernement en tant que représentants à cette Conférence. En outre, le gouvernement n'a toujours pas pris de mesures pour fixer un salaire minimum qui soit également applicable au secteur privé. Lors de notre dernier examen de ce cas, outre la fixation de salaires minima en consultation avec les partenaires sociaux, il a été demandé au gouvernement de la Guinée-Bissau de renforcer le dialogue social.

J'en viens à la question de l'augmentation du salaire minimum. Compte tenu de la hausse du coût de la vie, de l'inflation et de la hausse des prix des produits de première nécessité, il est plus urgent que jamais de fixer un salaire minimum. Il est donc incompréhensible que, depuis 1988, il y a trente-sept ans, le salaire minimum n'ait pas été actualisé pour le secteur privé et que, s'agissant du secteur public, l'augmentation du salaire minimum qui a été appliquée ne soit pas suffisante. La Guinée-Bissau a ratifié la convention mais, de façon récurrente, elle ne se conforme pas à ses prescriptions. Il est essentiel de garantir aux travailleurs de la Guinée-Bissau un salaire minimum leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels.

Comme le reconnaît l'un des textes fondateurs de l'OIT, à savoir la Déclaration de Philadelphie, le salaire minimum garantit la participation de tous au progrès du pays. Il constitue donc un élément essentiel à la répartition équitable des richesses et à l'éradication de la pauvreté.

Il ressort de rapports récents portant sur la question des salaires que la Guinée-Bissau est un pays à faible revenu. Par exemple, entre 2010 et 2019, le salaire minimum a diminué de 1,6 pour cent, tandis que la productivité a augmenté, ce qui montre clairement qu'en Guinée-Bissau la richesse produite par les travailleurs est confisquée et ne profite pas à la majorité de la population.

S'agissant du dialogue social, il ne pourra être renforcé s'il n'est pas tenu compte des revendications de l'UNGT-CS, la centrale syndicale qui, comme nous l'avons déjà dénoncé, a été attaquée, n'a pas été reconnue dans le cadre de cette Conférence et en a été exclue.

Comme nous l'avons indiqué la dernière fois, lors de l'examen de ce cas par notre commission, les bureaux de cette organisation, l'UNGT-CS, ont été envahis et occupés, et nombre de ses membres ont été persécutés et sont dans l'incapacité de remplir leur mission.

Au cours de ces dernières années, nous avons pu constater que cette centrale syndicale fait l'objet de persécutions. En conséquence, en Guinée-Bissau, nous avons, d'un côté, les travailleurs qui luttent pour obtenir une amélioration de leurs conditions de vie et de leurs salaires, et de l'autre, le gouvernement qui entrave le fonctionnement du syndicat en question. Nous devons exiger que son mode de fonctionnement soit défini librement, que ce syndicat bénéficie d'une liberté d'action suffisante et que ses intérêts soient défendus.

Outre la nécessité de soumettre des rapports et des informations sur les politiques mises en œuvre, nous pensons qu'il est urgent que le gouvernement de la Guinée-Bissau détermine un salaire minimum qui soit applicable à l'ensemble des secteurs, y compris le secteur privé, qu'il s'assure d'une augmentation réelle du salaire minimum qui garantisse l'amélioration des conditions de vie, qu'il respecte également les dirigeants légitimement élus de l'UNTG-CS, dont Júlio Mendonça est le secrétaire général, et qu'il respecte ainsi les normes de l'OIT et le droit des organisations à établir leurs propres organes.

Membre travailleur, Botswana – Je tiens à exprimer ma profonde préoccupation quant au fait que le gouvernement de la Guinée-Bissau n'a pas soumis de rapport à la commission d'experts. Ce manquement porte atteinte au fonctionnement du système de contrôle.

Selon l'article 2 de la convention, un dialogue social et/ou des consultations véritables avec les partenaires sociaux doivent avoir lieu avant que les méthodes de fixation des salaires minima ne soient appliquées. L'article 3 prévoit que la participation à l'application de ces méthodes doit se faire sur un pied d'égalité, comme déterminé par la législation nationale, et, enfin, que les salaires minima qui auront été fixés doivent être communiqués aux parties et qu'ils sont obligatoires. L'article 4, qui prévoit un système de réparation pour non-paiement du salaire minimum, est un élément fondamental de cette convention. Tous ces articles démontrent clairement l'importance de l'application des méthodes de fixation des salaires minima dans un pays donné. En ratifiant la convention en 1977, le gouvernement de la Guinée-Bissau s'est engagé à garantir que tous les travailleurs jouissent des droits qui y sont énoncés. Malheureusement, cet engagement n'a jamais été tenu.

Nous tenons à souligner que la transposition des conventions en droit national ne peut se faire et être suivie d'effets que s'il existe des structures ou des organes législatifs appropriés, dont le Parlement constitue l'instance suprême dans une démocratie. Dans une démocratie représentative, le Parlement a la responsabilité de légiférer dans l'intérêt des citoyens, y compris des travailleurs.

Nous notons avec regret que le fonctionnement du Parlement en Guinée-Bissau a fait l'objet d'une mesure de suspension en mai 2022, qui a été prolongée en décembre 2023 jusqu'à ce jour. Cette situation complique encore, voire rend inexistant, le processus législatif en Guinée-Bissau, si rien n'est fait, et puisqu'il n'y a pas de pouvoir législatif à l'heure actuelle, les travailleurs de la Guinée-Bissau continueront de subir les conséquences de l'absence de méthodes de fixation des salaires minima. Le Comité de la liberté syndicale a déclaré que le système démocratique est fondamental pour le libre exercice des droits syndicaux. Notre commission doit appeler au retour de la démocratie en Guinée-Bissau afin de faciliter l'adoption de méthodes de fixation des salaires minima.

La commission d'experts ayant souligné les effets dévastateurs, tels qu'ils ont été observés dans le rapport de la Confédération syndicale internationale (CSI), de l'absence de méthodes de fixation des salaires minima, il est inutile de développer ce point.

Le rapport de la commission d'experts fait également état des menaces et des actes de violence de la part du gouvernement qui ont été constatés à l'encontre des travailleurs,

lesquels s'ajoutent à la hausse des prix des denrées alimentaires et du coût de la vie. Ces éléments sont loin d'être synonymes de démocratie et/ou de société démocratique. Tous ces éléments sont également exacerbés par l'attitude du gouvernement à l'égard du dialogue social et des consultations tripartites, comme l'a, là aussi, constaté la CSI. Le gouvernement continue de s'ingérer dans les affaires de la fédération syndicale la plus représentative, l'UNTG-CS, en refusant de reconnaître ses dirigeants, et ce, en dépit d'une décision de justice qui a été rendue en faveur de celle-ci.

En conséquence, nous prions instamment et encourageons le gouvernement de la Guinée-Bissau à remédier à cette situation, à garantir le retour du Parlement et à lui permettre d'exercer pleinement son mandat législatif. De notre point de vue, cela donnera une nouvelle impulsion au processus législatif, non seulement en ce qui concerne les méthodes de fixation des salaires minima, mais aussi concernant tout autre texte susceptible d'être favorable aux travailleurs de Guinée-Bissau.

Membre gouvernemental, Eswatini – En juin 2023, notre commission a, entre autres choses, prié le gouvernement de la Guinée-Bissau de «revoir sans délai le salaire minimum pour les secteurs public et privé, conformément à la convention», en consultation avec les partenaires sociaux. La commission a en outre prié le gouvernement de «renforcer le dialogue social, y compris les méthodes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie, en droit et dans la pratique». La commission a, en outre, prié le gouvernement de consulter et de coopérer avec les organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes et librement établies, afin de garantir la pleine conformité avec la convention.

Il ne saurait y avoir de véritable consultation tripartite nationale dans un environnement de répression et d'oppression des syndicats indépendants. Le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs représentants est une condition indispensable pour qu'elles puissent agir en toute liberté et promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres. Pour que ce droit soit pleinement reconnu, il est essentiel que les pouvoirs publics s'abstiennent de toute intervention susceptible d'en entraver l'exercice, que ce soit dans la détermination des conditions d'éligibilité des dirigeants ou dans la conduite des élections des dirigeants syndicaux.

Il a été rapporté que le gouvernement s'est ingéré dans la succession à la tête de l'UNTG-CS, ce qui atteste de sa volonté farouche de nommer ses «chouchous» aux fonctions de dirigeants syndicaux. Les dirigeants légitimes de l'UNTG-CS ont été démis de leurs fonctions et se voient interdire l'accès à leurs bureaux par les forces de l'ordre. Les partisans du gouvernement occupent illégalement les locaux. Le Comité de la liberté syndicale a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour restituer les locaux de l'UNTG-CS à ses dirigeants légitimes et de fournir des informations sur le suivi des actions en justice engagées par ces derniers. Le gouvernement a ignoré ces demandes.

En ce qui concerne la fixation de salaires minima en consultation avec les syndicats indépendants et librement établis, la situation reste bloquée.

Pour mettre un terme à ces violations, nous appelons le gouvernement de la Guinée-Bissau à:

1. Protéger l'autonomie des syndicats: dénoncer publiquement et enquêter sur toute ingérence du gouvernement dans les activités syndicales, comme la saisie des locaux de l'UNTG-CS en 2023, et faire respecter les décisions de justice qui donnent raison aux dirigeants syndicaux légitimes.

2. Engager le dialogue: mettre en place des mécanismes de négociation collective fonctionnels, par exemple en remettant au centre de la scène le Conseil national de conciliation sociale, afin de régler les conflits portant sur les salaires et les conditions de travail.

Interprétation du portugais: Membre travailleur, Espagne – Je m'exprimerai au nom de la Confédération intersyndicale de Galice, qui fait partie de la communauté syndicale des pays de langue portugaise, pour exiger le respect des droits des travailleurs de Guinée-Bissau et des syndicalistes, comme M. Mendonça.

Il y a tout juste deux ans, le gouvernement de la Guinée-Bissau faisait l'objet, au sein de cette même commission, de discussions portant sur le non-respect de la convention, que la Guinée-Bissau a ratifiée en 1977. Depuis lors, le gouvernement n'a toutefois pas tenu compte des conclusions et demandes formulées par la commission, que ce soit en ce qui concerne la révision du salaire minimum national, qui n'a pas été actualisé depuis 1988, la consultation des partenaires sociaux, ou la fin des mesures répressives à l'encontre de ceux qui, face à cette situation injuste, exercent leur droit légitime de protester.

Nous discutons de salaires qui n'ont pas été actualisés depuis trente-sept ans, ni plus ni moins, en dépit d'un contexte de hausse du coût de la vie et d'inflation qui s'est aggravé en raison des changements dont l'économie du pays a fait l'objet par suite de l'adoption du franc CFA comme monnaie officielle, à savoir un système monétaire visant à contrôler les colonies africaines, et aussi des changements intervenus dans la situation mondiale depuis les années 1970, avec l'aggravation de l'endettement des pays africains et après l'imposition des plans d'ajustement structurel du Fonds monétaire international.

Il est primordial d'ajuster périodiquement les salaires minima afin de garantir aux travailleurs un niveau de vie décent. Puisqu'un tel réajustement n'a pas eu lieu en Guinée-Bissau, les chiffres la concernant sont très préoccupants: 69 pour cent de la population vit en-dessous du seuil de pauvreté; 0,9 pour cent seulement bénéficie d'au moins une prestation de protection sociale sous forme d'assistance ou d'assurance sociale; la scolarisation et l'alphabétisation demeurent précaires; et le salaire minimum est l'un des plus bas au monde, à l'instar de celui d'autres pays africains. Cette situation s'inscrit dans un contexte continental où, loin d'avoir engagé un processus de réparation équitable pour l'Afrique, les politiques néocolonialistes sont réactivées, continuent d'épuiser les ressources du continent, et se traduisent par une exploitation de la main-d'œuvre bon marché et une atteinte constante à la souveraineté des peuples, au mépris de leurs droits, comme cela a été confirmé récemment dans le cadre de l'examen par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, qui s'est déroulé entre le 28 avril et le 9 mai 2025.

La Guinée-Bissau, anciennement Royaume de Gabú, est, selon les organisations internationales, l'un des pays les plus pauvres au monde. Depuis son indépendance, impulsée par Amílcar Cabral, elle est en proie à une importante instabilité politique et économique, marquée par des conflits et des coups d'État, qui ont entravé son développement et la consolidation de la démocratie.

À la lumière des événements récents, les autorités du pays ne semblent, pour l'instant, pas être à l'origine du moindre changement positif. La vaste formation dont se targue le président actuel dans plusieurs pays, dont l'Espagne, a peut-être porté ses fruits sur le plan militaire, mais tel n'a pas été le cas en matière de valeurs démocratiques et de droits humains, comme en attestent sa décision de fermer le Parlement, représentant légitime du peuple, en décembre 2023, ou l'absence de programme gouvernemental ou de budget général de l'État,

sans compter toutes les mesures répressives qu'il a récemment mises en œuvre (menaces, charges violentes contre les manifestants, arrestations arbitraires et actes de torture).

Par conséquent, nous demandons à cette commission de prendre les mesures appropriées pour qu'il soit mis fin aux manquements répétés du gouvernement de la Guinée-Bissau à la convention et d'exiger de celui-ci de mettre en œuvre des mesures visant à établir et appliquer des méthodes de fixation des salaires minima, en consultation avec les partenaires sociaux évidemment. Nous demandons également qu'il soit mis fin aux mesures répressives dont les conventions de l'OIT et la législation nationale elle-même, comme la loi sur la liberté syndicale, la loi sur le droit de grève et les lois qui protègent le droit de réunion et de manifestation, font l'objet.

Membre travailleur, Nigéria – Je suis le secrétaire général du Congrès des syndicats du Nigéria et m'exprimerai au nom des travailleurs d'Afrique de l'Ouest, regroupés au sein de l'Organisation des syndicats d'Afrique de l'Ouest (OTUWA). Nous saluons le rapport de la commission d'experts sur l'application de cette convention. Nous souhaitons souligner que la Guinée-Bissau n'est pas le seul pays à ne pas disposer de méthodes de fixation des salaires minima. Par conséquent, nous considérons que notre discussion au sujet de cette convention constitue pour la Guinée-Bissau une opportunité de progresser sur cette question et, pour d'autres pays membres de cette organisation essentielle, d'en tirer des enseignements et de s'inspirer de la pratique de certains pays africains comme le Nigéria, mon pays.

Nous reconnaissons et sommes conscients de l'importance de fixer un salaire minimum, car il constitue une garantie contre la pauvreté. Il ne fait aucun doute que les travailleurs de Guinée-Bissau ont besoin du rempart que constitue un salaire minimum pour se prémunir contre l'aggravation de la pauvreté, qui est la conséquence d'un taux de chômage et de sous-emploi élevé, ainsi que de la hausse de l'inflation, dès lors que l'absence de méthodes de fixation des salaires minima en Guinée-Bissau a eu pour effet d'augmenter les chances des travailleurs de retomber dans la pauvreté et le désespoir.

La Guinée-Bissau, avec un PIB par habitant de 494 dollars des États-Unis et un secteur informel représentant plus de 70 pour cent de l'activité économique, est confrontée à des défis structurels. Ceux-ci sont aggravés par l'instabilité politique, le faible respect de l'état de droit et l'absence de méthodes statutaires de fixation des salaires, en particulier pour les travailleurs du secteur privé.

Dans un tel contexte, lutter contre la pauvreté devient illusoire. La protection sociale repose avant tout sur les salaires, surtout dans les sociétés communautaires où, comme en Guinée-Bissau, un seul revenu permet souvent de subvenir aux besoins de six personnes à charge en moyenne. L'expérience du Nigéria est instructive, même si l'inflation a considérablement érodé la valeur réelle de notre salaire minimum.

L'existence de méthodes nationales de fixation des salaires minima permet toutefois d'apporter des réponses institutionnelles à la pression exercée par le marché du travail.

Au Nigéria, les syndicats sont parvenus à négocier que la période légale de révision des salaires soit abaissée de cinq à trois ans, ce qui a permis d'atténuer l'impact de l'inflation sur les revenus des travailleurs.

Nous prions instamment le gouvernement de la Guinée-Bissau de cesser de se retrancher derrière l'excuse habituelle qui consiste à se déclarer dans l'attente de rapports de consultants, et de prendre des mesures décisives pour adopter et adapter des approches éprouvées qui sont d'ores et déjà à sa portée.

De même, du fait que le droit d'organiser des négociations collectives n'est pas garanti et compte tenu de l'absence de dialogue social structuré en Guinée-Bissau, l'espace et l'environnement nécessaires au développement d'un salaire minimum juste et décent au niveau national continuent à se restreindre.

Un bon régime salarial contribue à renforcer l'harmonie au travail et à améliorer le moral et la productivité des travailleurs.

En outre, il garantira les salaires, stimulera la consommation et encouragera les investisseurs à se lancer dans la production, ce qui se traduira par l'embauche d'un plus grand nombre de personnes dans le processus de production.

Les avantages socio-économiques directs et indirects d'un salaire minimum national ne devraient pas se réduire à une analyse étroite et dépourvue d'intérêt de l'augmentation des coûts de production, ils devraient plutôt être considérés comme un mécanisme de stimulation de la production. Nous prions donc instamment le gouvernement de la Guinée-Bissau d'élaborer, dans un délai déterminé, un plan d'action pragmatique permettant la mise en place de méthodes nationales de fixation des salaires minima, en gardant à l'esprit que la dernière révision des salaires remonte à trente-sept ans, il est inacceptable que le gouvernement ne se conforme pas aux conclusions de cette commission.

À la suite de l'attaque contre les dirigeants syndicaux, le système de fixation des salaires s'est effondré, en Guinée-Bissau. Cette situation est inacceptable pour l'ensemble des travailleurs et doit être traitée de toute urgence.

Enfin, je prie instamment notre honorable commission de rédiger un paragraphe spécial à l'attention du gouvernement de la Guinée-Bissau.

Interprétation du portugais: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – En 2023, la commission a examiné pour la première fois le non-respect par le gouvernement de la Guinée-Bissau de la convention, ratifiée depuis 1977, la dernière révision du salaire minimum étant intervenue en 1988, à la suite de l'adoption du décret n° 17 du 4 avril.

Cependant, le pays a adopté un nouveau Code de travail à travers la loi n° 7/2022 du 18 juillet, dont l'article 154 impose l'obligation à l'exécutif de définir le salaire au niveau national en collaboration étroite avec les partenaires sociaux.

Cet impératif légal n'a pas été respecté alors même que des travailleurs du secteur privé et des retraités de l'administration publique perçoivent un salaire qui ne dépasse jamais 30 euros par mois, ce qui est inférieur au coût de 50 kilos de riz, produit de base de l'alimentation de la population.

Le Code du travail prévoit qu'il doit y avoir effectivement une collaboration avec les partenaires sociaux, ce qui n'a pas été le cas, malgré le fait que, dans le secteur privé, les salaires dépassent rarement les 30 euros par mois et ne permettent pas d'acheter 50 kilos de riz, l'aliment de base de la population. Donc il y a trente-sept ans que nous avons, pour la dernière fois, défini un salaire minimum. Et, depuis 2023, les recommandations de la commission n'ont pas été appliquées. Le gouvernement a reçu une assistance technique, mais elle n'a pas été prise en compte.

Ensuite, en octobre 2024, le Comité de la liberté syndicale, dans le cadre du cas n° 3448, a effectivement continué à parler de cette absence de mécanisme pour les travailleurs, ce qui met en cause le dialogue social ouvert. Compte tenu de cette violation des droits des syndicats, en tant que représentants de la classe des travailleurs, il ne nous reste plus qu'à continuer à faire pression, puisque, en tant que représentants légitimes des travailleurs, nous ne pouvons

pas renoncer à nos revendications. Il faut donner la priorité au dialogue avec les partenaires sociaux et il ne doit pas y avoir de menace de persécution à l'encontre des dirigeants syndicaux, car celle-ci constitue une violation de la loi n° 8/91 du 3 octobre et de la convention n° 87, qui a été ratifiée en 2023. Pour preuve, le gouvernement, par le biais du ministère de l'Intérieur, a pris d'assaut le siège de notre centrale syndicale, ne respectant pas les bureaux des syndicats, et notamment celui du secrétaire général, et a remplacé les serrures pour nous empêcher d'avoir accès à nos bureaux, et nous a remplacés par des personnes qui ne s'identifient pas à notre direction ni à la centrale syndicale. Même après une décision judiciaire finale, qui nous légitime et nous reconnaît comme les représentants de l'UNTG-CS et de la classe ouvrière guinéenne, l'exécutif n'a pas daigné nous rendre notre siège jusqu'à présent. Donc, pour nous réduire au silence, le gouvernement a violé les principes qui figurent dans la loi n° 9/91 du 3 octobre en bloquant le paiement de mois entiers de salaires aux travailleurs. Il y a eu aussi violation de la loi n° 3/92 pour éviter que nous puissions participer à des manifestations pacifiques.

Le gouvernement empêche ces dernières en ayant recours à des détentions arbitraires et en torturant les manifestants, les dirigeants syndicaux et les membres de la société civile, comme cela a été le cas tout récemment, le 25 mai de cette année. Le Parlement ne fonctionne plus depuis deux ans, et il n'y a pas d'instrument juridique pris par le gouvernement pour protéger la classe des travailleurs. Donc nous souffrons face au niveau de vie extrêmement élevé, et les hommes politiques ne tiennent pas compte de toutes ces souffrances.

Malgré tous les efforts que nous avons déployés, chaque année, nous devons nous adresser à la Commission de vérification des pouvoirs pour nous plaindre de notre exclusion de la délégation à la Conférence, mais nos plaintes n'ont jamais été suivies d'effet. Mais nous réaffirmons notre détermination à poursuivre la lutte et comptons toujours sur votre soutien.

Toutes les recommandations qui ont été faites n'ont pas été prises en compte. Nous demandons donc qu'un paragraphe spécial soit consacré à la Guinée-Bissau concernant effectivement toutes ces formes d'oppression.

Interprétation du portugais: Représentante gouvernementale – C'est la deuxième fois que le gouvernement de la Guinée-Bissau est amené à se présenter en séance plénière pour parler de la convention. En juin 2023, nous avons discuté de la convention au sein même de cette commission. Et, après ce débat, le gouvernement de la Guinée-Bissau n'est pas resté les bras croisés. Le gouvernement de la Guinée-Bissau a reçu les recommandations de la commission et a pris des mesures pour s'y conformer et les mettre en œuvre. En juillet 2023, le gouvernement de la Guinée-Bissau a adressé au BIT une demande formelle d'assistance technique en indiquant qu'un consultant serait chargé de réaliser une étude visant à actualiser le salaire minimum dans le secteur privé.

Bien que la Guinée-Bissau ne dispose pas, pour l'instant, d'un organe législatif opérationnel, à savoir l'Assemblée nationale populaire, elle cherche à s'aligner sur les lignes directrices de l'OIT, ce qui l'a amenée à collaborer avec le consultant, les organisations représentatives des travailleurs et l'organisation représentative des employeurs.

Nous prenons note des observations qui ont été formulées et souhaitons souligner les points suivants.

Le gouvernement de la Guinée-Bissau ne s'ingère pas dans les affaires des syndicats. Il a noté qu'il y avait un problème interne au sein de la direction de l'UNTG-CS, mais celui-ci a été résolu, ce dont le secrétariat général de l'UNTG-CS nous a informés. L'UNTG-CS est notre partenaire, ce qui nous a conduits à rencontrer ses représentants et ses membres. Peut-être

que M. Júlio Mendonça, comme cela a été dit tout à l'heure, n'a pas participé à ces réunions, mais ses camarades, collègues du syndicat, ont bien participé à plusieurs réunions avec le gouvernement, auxquelles le front social, qui est une nouvelle structure regroupant les syndicats du secteur de l'éducation et du secteur de la santé, a également participé.

En ce qui concerne la violation du droit de grève et de la liberté syndicale, la Guinée-Bissau a ratifié la convention n° 87. Ceci atteste de son intérêt à garantir le droit des travailleurs à la liberté syndicale.

Le Code du travail garantit également la liberté syndicale.

De nombreuses conventions collectives ont été conclues dans divers secteurs économiques. Depuis 2023, année au cours de laquelle le cas de la Guinée-Bissau a été examiné, le gouvernement a renforcé le dialogue social, y compris les mécanismes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie en droit et dans la pratique.

En Guinée-Bissau, il existe deux grands syndicats. Il y a l'UNTG-CS, qui est le plus ancien, parce qu'il a été créé en premier, mais il y a aussi la CGSI-GB, qui a souvent fait l'objet d'un traitement discriminatoire puisqu'elle a été exclue de certaines activités. Dans toutes ses activités, le gouvernement invite à la fois l'UNTG-CS et la CGSI-GB à envoyer des représentants.

La commission d'experts a également demandé un exemplaire du Code du travail, lequel a été envoyé dès le mois de juin 2023, en même temps que la demande d'assistance du gouvernement portant sur la diffusion dudit code. Ceci témoigne de l'engagement dont le pays fait preuve, mais les changements, les politiques et leur mise en œuvre ne se font pas du jour au lendemain. Tout cela s'inscrit dans un processus.

Il y a deux ans, la Guinée-Bissau était déjà ici pour discuter de ce cas. En fait, il est regrettable qu'il nous ait fallu près de quarante ans pour discuter de l'actualisation du salaire minimum, qui a été fixé en 1988. Comme je l'ai déjà dit, nous travaillons, nous sommes engagés.

Nous avons fait du dialogue social un pilier de notre gouvernement et avons conclu plusieurs accords empêchant les grèves, principalement dans les domaines de la santé et de l'éducation. Nous sommes attachés aux conditions de travail des travailleurs et à leur sécurité.

Comme l'ont mentionné plusieurs orateurs, en Guinée-Bissau, le système de salaire minimum remonte à 1988. Depuis lors, il n'y a pas eu d'actualisation mais nous y travaillons. Le rapport établi par le spécialiste est déjà dans les mains du gouvernement et il a été présenté aux partenaires sociaux. Ceux-ci ont été consultés et ils sont impliqués dans ce travail.

En mars 2021, par le décret n° 01/2001, le gouvernement de la Guinée-Bissau a créé le Conseil permanent de conciliation sociale. En d'autres termes, il a institutionnalisé le dialogue social et la consultation permanente entre le gouvernement et les principales organisations de travailleurs et d'employeurs du pays, en mentionnant toujours l'UNTG-CS et la CGSI-GB. Ce conseil est notamment chargé de procéder aux consultations sur les questions de politique du travail, y compris la résolution des conflits, afin de permettre les changements structurels indispensables à la modernisation de notre économie, lesquels peuvent ainsi être réalisés de manière concertée, afin de contribuer à la définition et à la mise en œuvre des politiques socio-économiques du pays.

L'objectif de ce Conseil permanent de conciliation sociale est de promouvoir et garantir que la voix des parties prenantes, c'est-à-dire les organisations d'employeurs et de travailleurs, est entendue par le gouvernement avant que les décisions ne soient prises.

Au terme de l'étude que nous avons réalisée, il a été recommandé que la définition du nouveau salaire minimum tienne compte, d'une part, des besoins des travailleurs et de leur famille et, d'autre part, de la durabilité du secteur privé.

Si un salaire minimum peut contribuer à la protection des travailleurs les plus vulnérables et à la lutte contre la pauvreté, il serait contre-productif d'établir un plancher qui dépasse la capacité de paiement des secteurs privé et public, comme le souligne la Déclaration de Philadelphie de 1944.

Le gouvernement de la Guinée-Bissau n'a aucun problème avec l'UNTG-CS. En fait, dans ma première intervention, j'ai demandé le soutien de l'UNTG-CS pour que celle-ci nous aide à surmonter les difficultés que nous rencontrons dans le pays. Il s'agit de nos partenaires, de partenaires de développement, de partenaires avec lesquels nous voulons travailler.

Il a été dit qu'en Guinée-Bissau, les travailleurs sont persécutés. Cela n'est pas conforme à la réalité. Les travailleurs de Guinée-Bissau pensaient qu'ils pouvaient faire grève et continuer à percevoir l'intégralité de leur salaire.

Si le droit de grève leur est reconnu, l'employeur a également le droit de déduire le paiement du jour de grève correspondant. Le syndicat doit disposer d'un mécanisme lui permettant de compenser ce jour de grève.

Ainsi, les syndicats faisaient grève en considérant que le droit de percevoir l'intégralité du salaire était acquis, ce qui était inexact. Ils y ont vu une forme de répression de la part du gouvernement, mais tel n'était pas le cas, puisque c'est la loi.

L'absence est considérée comme justifiée, mais le gouvernement ne peut pas la financer. En Guinée-Bissau, une grève est en cours dans le secteur de l'éducation et de la santé. Les négociations sont en cours, et il y a même eu une intervention du Président de la République lui-même visant à essayer de rétablir une certaine paix sociale, parce que ce n'est qu'avec la paix sociale que nous pouvons créer les conditions favorables au développement et à la stabilité, lesquelles permettent aux travailleurs de travailler et nous offrent la possibilité d'avancer. Nous demandons aux syndicats, aux représentants des travailleurs, d'entretenir un dialogue ouvert avec le gouvernement, ainsi qu'avec les employeurs, de sorte que nous puissions déterminer où nous en sommes et, dans ce cadre, jeter des ponts pour nous permettre de construire et reconstruire notre pays, un pays qui souffre et qui, depuis son indépendance, a constamment traversé des cycles d'instabilité.

En effet, la Guinée-Bissau souhaite aller de l'avant. Nous sommes en possession de l'étude approuvée et nous voulons être en mesure de procéder à une actualisation simultanée des salaires minima dans les secteurs privé et public, parce que le montant du salaire minimum est extrêmement faible. Mais nous devons aussi reconnaître qu'en Guinée-Bissau, le secteur des entreprises est presque inexistant.

Nous devons donc créer les conditions nécessaires à l'amélioration du développement du pays lui-même afin que nous puissions disposer de salaires qui soient au même niveau que dans d'autres parties du monde. Le gouvernement tient à réitérer son engagement à cette fin et, parce que nous sommes conscients que ce besoin est impératif, je suis convaincue que l'application de la convention par la Guinée-Bissau ne fera pas l'objet d'une autre discussion au sein de cette commission.

Nous travaillons en ayant l'espoir de pouvoir organiser des élections à la fin de l'année et de disposer d'un organe législatif pleinement opérationnel, de sorte que les conditions soient réunies pour nous permettre d'avancer.

Membres travailleurs – Nous réitérons notre préoccupation face à l’incapacité persistante à se conformer aux exigences de la convention dont le gouvernement fait preuve en n’établissant pas de mécanisme efficace de fixation du salaire minimum ou en ne procédant pas au réajustement des niveaux de salaire minimum permettant de garantir un salaire décent à son peuple. Une action concrète de la part du gouvernement est attendue depuis déjà bien trop longtemps. Le gouvernement de la Guinée-Bissau doit démontrer son engagement à se conformer aux principes et processus énoncés dans la convention. Il est clair qu’il n’y a eu aucun progrès depuis 2023.

Le gouvernement doit de toute urgence mettre en place et maintenir un mécanisme approprié permettant de fixer, réviser périodiquement et réajuster les salaires minima.

Selon l’article 3 de la convention, les représentants des travailleurs et des employeurs doivent être consultés avant d’appliquer ce mécanisme et ils doivent participer à son fonctionnement, et la représentation légitime et librement choisie des travailleurs dans ce processus doit être garantie.

Nous regrettons de constater que les intérêts de la classe ouvrière, des travailleurs et des travailleuses, ne sont pas légitimement représentés en Guinée-Bissau ni à l’occasion de cette Conférence. Nous notons que le représentant des travailleurs qui est intervenu au nom de la Guinée-Bissau n’est pas le véritable représentant des travailleurs de ce pays. Nous regrettons également ses attaques contre l’OIT, qui accomplit sa mission conformément aux normes qu’elle a établies.

Nous informons cette commission qu’une fois de plus, les membres travailleurs ont déposé une plainte auprès de la Commission de vérification des pouvoirs contre le gouvernement de la Guinée-Bissau pour ingérence dans la nomination des délégués légitimes des travailleurs à la Conférence.

En outre, nous nous référons ici au 408^e rapport du Comité de la liberté syndicale d’octobre 2024, dans lequel celui-ci a déclaré, je cite: «Le comité attend du gouvernement qu’il prenne les mesures qui s’imposent pour que les dirigeants élus lors du congrès de l’UNTG-CS de 2022 soient pleinement libres d’exercer leurs fonctions sans aucune ingérence de la part des autorités.»

Nous prions donc instamment le gouvernement de cesser immédiatement ses attaques contre l’UNTG-CS et de veiller à ce que l’UNTG-CS et ses dirigeants légitimes puissent participer pleinement et en toute indépendance au dialogue social et être consultés dans le cadre du mécanisme de fixation du salaire minimum.

La situation est grave et urgente.

Nous réitérons la demande qui a été formulée par le Comité de la liberté syndicale au gouvernement de la Guinée-Bissau de prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour donner suite sans délai aux conclusions de la commission.

Cela implique, premièrement, de réviser sans délai le salaire minimum applicable tant au secteur public que privé, conformément à la convention.

Deuxièmement, d’établir le mécanisme de fixation du salaire minimum en consultation avec les partenaires sociaux, afin de fixer et d’actualiser le salaire minimum sur une base régulière.

Enfin, troisièmement, de renforcer le dialogue social, y compris le mécanisme de consultation des organisations de travailleurs et d’employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie en droit et dans la pratique.

Le gouvernement est prié de fournir des informations détaillées sur les mesures prises à cet égard, y compris sur les consultations tripartites relatives à la question du salaire minimum.

Compte tenu de l'incapacité du gouvernement à donner suite aux commentaires de la commission d'experts et à se conformer aux demandes découlant des conclusions que celle-ci a formulées en 2023, ainsi que de la situation préoccupante en termes de dialogue social et d'indépendance des syndicats, nous prions instamment le gouvernement d'accepter une mission tripartite de haut niveau et de faire rapport à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2025, sur les mesures qui auront été prises pour mettre en œuvre les recommandations formulées par notre commission.

De même, nous prions instamment le gouvernement de la Guinée-Bissau d'apporter une réponse précise aux diverses autres demandes qui ont été formulées par la commission d'experts et auxquelles il n'a pas encore été donné suite.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier tous les orateurs qui ont pris la parole. Nous remercions également le gouvernement de la Guinée-Bissau pour les informations qu'il a fournies.

Les membres employeurs souhaitent à nouveau prier instamment la Guinée-Bissau de finaliser, en application de l'article 3 de la convention, des méthodes de fixation des salaires minima pour son secteur privé. Nous avons entendu l'appel du gouvernement à ce que davantage d'entreprises participent à l'économie formelle.

Les membres employeurs se félicitent de l'invitation qui a ainsi été lancée et soulignent qu'un moyen efficace de persuader les entreprises de participer à l'économie formelle est d'élaborer et de mettre en œuvre des régimes juridiques clairs et prévisibles, notamment ceux découlant de la convention.

Après avoir consciencieusement examiné les observations qui ont été formulées aujourd'hui et celles qui avaient été formulées précédemment sur ce cas, nous demandons respectueusement au gouvernement de la Guinée-Bissau:

- De prendre les mesures nécessaires pour finaliser les méthodes de fixation des salaires minima, conformément aux articles 2 et 3 de la convention.
- De communiquer, en application de l'article 5 de la convention, la liste des industries ou parties d'industries dans lesquelles ont été appliquées des méthodes de fixation des salaires minima, en faisant connaître les modalités d'application de ces méthodes ainsi que leurs résultats, de même que les nombres approximatifs de travailleurs soumis à cette réglementation.
- D'engager un dialogue social véritable et constructif et de coopérer avec les partenaires sociaux sur ces questions, aujourd'hui, demain et au-delà.

Nous espérons qu'afin de se conformer pleinement aux exigences de la convention, le gouvernement mettra en œuvre ces recommandations sans délai.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a déploré qu'aucune mesure n'ait été prise pour remédier à la situation, deux ans après que des préoccupations ont été formulées concernant les attaques violentes et les actes d'intimidation visant les syndicats indépendants,

lesquelles nuisent au respect des obligations ainsi qu'à la portée des consultations prévues par la convention.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- garantir l'indépendance immédiate des syndicats afin de leur permettre de représenter véritablement et efficacement leurs membres;
- revoir sans tarder le salaire minimum des secteurs public et privé conformément à la convention;
- mettre en place un mécanisme de fixation du salaire minimum afin de fixer et de mettre régulièrement à jour le salaire minimum;
- renforcer le dialogue social, y compris le mécanisme de consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie en droit et dans la pratique;
- fournir des informations statistiques détaillées et d'autres informations sur les mesures prises à cet égard, y compris sur les consultations tripartites relatives au salaire minimum qui ont eu lieu.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Honduras (ratification: 1956)

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

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur à présent d'inviter l'honorable représentant du gouvernement du Honduras, Monsieur le ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement socialiste démocratique dirigé par Iris Xiomara Castro Sarmiento, première Présidente du Honduras, est fermement résolu à défendre, promouvoir et protéger les droits des travailleurs et des travailleuses, en particulier le droit à la liberté syndicale, et affronter la violence antisyndicale.

La période actuelle de renouveau démocratique succède au régime de narco-dictature, provoqué par le coup d'État du 28 juin 2009 contre l'ex-Président José Manuel Zelaya et caractérisé par une répression brutale, des persécutions et des assassinats de dirigeants de mouvements politiques, sociaux, environnementaux et syndicaux, couverts par l'impunité qui régnait dans les institutions publiques. C'est dans ce contexte que s'est déroulée au Honduras la mission de contacts directs de l'OIT, qui a joué un rôle déterminant dans la signature de l'accord tripartite de 2019, au titre duquel les parties se sont engagées en faveur de l'adoption de mesures gouvernementales conjointes de lutte contre la violence antisyndicale.

Aujourd'hui, ainsi que nous en avons la responsabilité en tant qu'État, nous nous présentons pour décrire les progrès notables dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts et les décisions que nous avons prises volontairement pour inverser

les conséquences répressives du précédent régime. Nous citons les mesures ci-après conformément aux recommandations de la commission d'experts:

- 1) Fonctionnement de la Commission sur la violence antisyndicale (COMCOVIA): le secrétariat du travail a officiellement convoqué toutes les institutions clés de l'État, dont l'autorité judiciaire et le ministère public, les trois centrales ouvrières [Centrale générale des travailleurs (CGT), Confédération unitaire des travailleurs du Honduras (CUTH) et Centrale des travailleurs du Honduras (CTH)], le Réseau contre la violence antisyndicale et les représentants de l'OIT, en vue de réactiver la COMCOVIA et de lui rendre son élan. Pour la première fois, la COMCOVIA a approuvé dans un cadre tripartite le règlement opérationnel définissant les fonctions et objectifs, l'intégration des secteurs, les modalités de la prise de décisions et tous les éléments réglementaires qui garantissent l'activité de cette nouvelle institution de protection du droit à la liberté syndicale.
- 2) Adoption du plan de travail de la COMCOVIA pour 2025: pour la première fois, les groupes de travail ont adopté à l'unanimité le plan et le calendrier des activités de la COMCOVIA, qui comportent quatre axes stratégiques (renforcement des institutions, mécanismes de protection, intensification des enquêtes, promotion des droits syndicaux).
- 3) Accord de coopération avec le ministère public afin de placer parmi les priorités les enquêtes et les poursuites en cas d'infraction comportant des éléments de violence antisyndicale: sous la narco-dictature la violence antisyndicale a créé une atmosphère de terreur et volé la vie des ouvriers syndicalistes qui luttèrent non seulement pour faire valoir les droits des travailleurs mais aussi pour le retour à la démocratie, en particulier dans le contexte de l'action menée contre la fraude électorale de 2017. Face à cette situation, nous avons décidé d'aller de l'avant et de signer la convention. C'est pourquoi, le 9 mai, en présence d'un représentant de l'OIT et d'organismes de protection des droits de l'homme, nous avons signé un accord avec l'organe institutionnel chargé des poursuites pénales. Contrairement aux autorités qui l'ont précédé, le nouveau ministère public, représenté par sa plus haute instance, le Procureur général, et par moi-même en ma qualité de secrétaire d'État au Travail, avons signé un accord visant à renforcer les poursuites pénales contre les infractions visant des syndicalistes. Cet accord prévoit notamment la mise en place d'un mécanisme d'intervention rapide aux fins de l'examen et de l'ouverture d'enquêtes et de poursuites judiciaires, ainsi qu'un protocole spécial d'enquête sur la violence antisyndicale, actuellement élaboré par des équipes techniques désignées par les deux institutions et composées des équipes de travail de la commission.
- 4) Création d'un service spécialisé dans l'appui aux syndicats: créée pour renforcer le système de protection contre la violence antisyndicale et rattachée à la Direction générale de l'inspection du travail, cette unité traitera les plaintes pour harcèlement, discrimination et entrave à la négociation collective. Des opérations sont lancées dans des zones clés, notamment à Tegucigalpa, San Pedro Sula et Choloma, ce qui permettra d'améliorer l'accès à la justice du travail.
- 5) Protection des syndicalistes au même titre que les autres défenseurs des droits de l'homme: dans le cadre des actions décrites précédemment et en vertu de la Loi sur la protection des défenseurs des droits de l'homme, trois syndicalistes font déjà l'objet de mesures de protection accordées aux défenseurs des droits de l'homme. Il s'agit d'un progrès, car les institutions sont ouvertes aux syndicalistes ayant besoin de mesures de protection en raison des risques associés à leurs activités syndicales.
- 6) Transparence et coopération judiciaire: nous collaborons avec l'autorité judiciaire pour combattre la violence antisyndicale et signerons prochainement un accord prévoyant que

les affaires comportant des éléments de violence antisyndicale fassent l'objet d'un examen spécial et reçoivent la priorité, pour ce qui est des affaires en cours et des affaires futures.

- 7) Dialogue social permanent et soutien tripartite: par l'intermédiaire du Conseil économique et social (CES) et avec l'adoption du règlement du Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT), nous avons consolidé la volonté des acteurs sociaux de collaborer pour faire en sorte que l'environnement syndical soit exempt de violences.

Ces avancées concrètes sont le résultat d'une volonté politique marquée au plus haut niveau et de la conviction profonde que le respect des droits du travail et du droit d'organisation est un élément essentiel de toute démocratie. Toutefois, ces progrès ne représentent pas un point final mais un point de départ. Nous reconnaissons qu'il reste des défis, mais nous affirmons aussi que l'État hondurien mène une action dynamique, coordonnée et transparente pour mettre fin à la violence contre les travailleurs syndiqués et de ceux qui veulent s'organiser, tout en combattant l'impunité.

Nous apprécions l'appui technique de l'OIT, l'accompagnement de la Commission de l'application des normes, et nous réaffirmons notre désir de continuer de travailler avec vous pour construire une culture dans laquelle la liberté syndicale est complète, la violence n'existe pas au cœur du travail et les crimes qui portent atteinte au droit à la liberté syndicale et la limitent ne jouissent d'aucune impunité.

Membres travailleurs – Le cas du Honduras exige toute l'attention de la commission. Les observations formulées une fois de plus par la commission d'experts montrent clairement qu'il reste des défis structurels qui empêchent le plein exercice du droit à la liberté syndicale qui est garanti par la convention. Le rapport de la commission d'experts rend aussi compte des progrès enregistrés ces dernières années qui permettent de repérer un changement d'orientation des politiques du travail du Honduras avec des signaux positifs en matière de renforcement des institutions de dialogue social et de coopération tripartite.

La convention est un pilier fondamental du système normatif de l'OIT, elle garantit aux travailleurs le droit de créer librement des organisations sans autorisation préalable, d'organiser leur fonctionnement sans actes d'ingérence externes, et de mener leur action syndicale sans crainte de représailles. Ce droit, ainsi que les principes de liberté d'association et de dialogue social, sont des éléments indispensables à une démocratie, une justice sociale et une paix durable dans nos sociétés.

Nous insistons sur la grande opportunité de l'analyse de la situation au Honduras pour la Commission de l'application des normes, aussi bien en raison des engagements en cours que de certains signes d'évolution constatés ces dernières années. L'analyse présentée par la commission d'experts révèle une situation mitigée. Bien que de grands progrès aient été accomplis dans le renforcement des institutions et l'ouverture au dialogue social, il reste des problèmes qui doivent être réglés pour appliquer pleinement la convention en droit et en pratique.

Il subsiste des obstacles juridiques qui restreignent l'exercice effectif de la liberté syndicale, des obstacles à l'octroi, à la reconnaissance juridique des organisations et un environnement qui reste conditionné par des sources de pression et d'insécurité visant les personnes qui tentent d'avoir une activité syndicale.

Néanmoins, les auteurs du rapport citent des progrès en matière d'enregistrement des syndicats, de négociation collective et de coordination interinstitutions face à la violence

antisyndicale, ce qui autorise à penser que le Honduras avance sur la voie de la reconstruction démocratique dans le domaine du travail, même si ce processus exige un vaste processus de consolidation.

Les membres travailleurs, se fondant sur les informations fournies par les camarades travailleurs du Honduras eux-mêmes, constatent que ce pays traverse une période différente. Depuis le changement d'administration, le gouvernement a démontré sa volonté politique d'avancer dans la reconstruction des institutions et la création de conditions plus favorables à l'exercice des droits du travail. Cette volonté s'est traduite par des mesures concrètes, citées dans les rapports et dans les informations que le mouvement syndical lui-même nous a communiquées. Ces actions comprennent la réactivation des mécanismes tripartites par la COMCOVIA, la mise en œuvre de nouvelles procédures administratives d'un accès plus simple à la reconnaissance juridique des nouvelles organisations, l'ouverture de bureaux régionaux par le ministère du Travail dans des zones d'où les institutions avaient été absentes jusque-là et l'adoption de mesures préliminaires afin de coordonner les efforts interinstitutions de lutte contre la violence et garantir la sécurité des personnes et, en l'occurrence, de celles qui se syndiquent.

Ces signes pointent vers un horizon différent. Outre du temps, des moyens et des activités de coopération technique, le processus de reconstruction exige aussi le maintien de la détermination politique pour consolider les acquis et affronter les résistances qui pourraient surgir sur les plans institutionnel et législatif.

Sur ce point, nous rappelons aussi les observations de la commission d'experts concernant la nécessité de réviser le cadre normatif national, en particulier les dispositions de la législation sur les syndicats.

Les membres travailleurs comprennent que le Honduras a besoin d'avancer vers une réforme qui permettra d'harmoniser pleinement le droit interne avec les dispositions de la convention.

Bien que nous disposions aussi d'informations faisant état de difficultés politiques et de problèmes internes dans ce pays, il nous semble indispensable que le gouvernement continue de remplir son engagement d'avancer dans ce processus en menant un véritable dialogue social tripartite qui, en ce qui nous concerne, mette l'accent sur la concertation effective avec les travailleurs et les organisations qui les représentent, ainsi qu'avec nos pairs chez les employeurs. Il ne s'agit ni de réformes imposées ni de processus officiels, il s'agit de reconstruire le consensus social et politique concernant le respect de la liberté syndicale.

Nous ne pouvons omettre l'histoire récente du Honduras, qu'a évoqué fort à propos Monsieur le ministre. Pendant des années, la situation des organisations syndicales a été gravement dégradée par des causes de violence, d'impunité et de faiblesse institutionnelle. Les conséquences de cette étape de notre histoire subsistent et expliquent bien des problèmes actuels, mais c'est précisément pour cette raison que le groupe des travailleurs veut prendre acte des progrès accomplis mais aussi des mesures à prendre, et nous venons d'entendre que les avancées ne sont pas un point final mais un point de départ.

Nous croyons donc qu'il faut renforcer l'engagement par un suivi rigoureux et une coopération active en vue de la réalisation effective de la convention.

Tous les membres de la commission savent que la mise en œuvre des normes internationales ne dépend pas tant de l'existence de normes nationales adéquates que de la véritable application, concrète, du renforcement des institutions du travail et des garanties

effectives et des conditions de sécurité, d'autonomie et de non-discrimination, notamment pour les personnes exerçant des fonctions syndicales.

Nous considérons donc que le gouvernement doit consolider les mesures prises, élargir la coopération technique avec le Bureau, collaborer avec les interlocuteurs sociaux à l'élaboration d'une feuille de route assortie d'échéances, définissant des objectifs et prévoyant des évaluations régulières, qui serait fondée sur les recommandations formulées par la commission d'experts. Cette future feuille de route doit traduire l'engagement pour la justice sociale, la consolidation du dialogue social tripartite et le plein respect des droits collectifs dans le pays.

Membres employeurs – Nous remercions le ministre du Travail du Honduras de sa présence à la commission et des informations qu'il a fournies. D'abord et avant tout, je souhaite présenter rapidement l'historique du cas examiné. La commission a examiné la convention à différentes reprises, de 1991 à 1992, en 2018 et en 2019. Depuis 2000, la commission d'experts a formulé une série d'observations. Dans toutes ces observations, nous relevons notamment la préoccupation de la commission face aux plaintes concernant des violences antisyndicales, dont des agressions physiques et des assassinats, ainsi que l'absence de sanctions prises contre les responsables.

En 2019 une mission de contacts directs a été menée au Honduras. La mission visait à examiner in situ la situation sur le plan de la liberté syndicale dans ce pays. Présidée par Rolando Murgas, elle a donné lieu à des réunions avec les organisations d'employeurs, dont le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP), et les organisations syndicales. Différentes observations ont été faites, incidents recensés de violence antisyndicale, entraves juridiques à la formation de syndicats, ingérence des autorités dans les activités syndicales, dans les processus de création, et l'une des recommandations a été de créer une commission tripartite contre la violence antisyndicale, la réforme des lois du travail restrictives, et le renforcement du dialogue social – un point sur lequel nous reviendrons.

Dans un premier temps, des progrès ont eu lieu, notamment la création du Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT), mais n'ont pas été suivis de manière régulière. La réactivation de la commission – en mai 2025 – n'a pas encore produit de résultats concrets, que ce soit du côté du ministère public ou de l'autorité judiciaire.

La COMCOVIA a été instituée par le passé et son bureau mis en place le 19 septembre. De 2020 à 2024, la commission d'experts a réitéré ses observations annuelles concernant l'application de la convention et la nécessité de progresser sur certains points, de réactiver le MEPCOIT pour qu'il puisse poursuivre ses activités, ce qu'il n'a pas encore fait, faire face immédiatement et sans faiblir à la persistance de la violence antisyndicale, y compris les cas les plus graves d'homicides qui n'ont toujours pas fait l'objet d'enquête ou de condamnation définitive et dont les motifs n'ont toujours pas été élucidés.

Mesures voulues pour que la COMCOVIA puisse fonctionner efficacement, en veillant aussi à la participation de toutes les autorités compétentes, ainsi que l'élaboration d'un protocole d'enquête spécifique qui permette au ministère public d'examiner les éventuelles motivations antisyndicales des actes de violence. Traitement prioritaire par les juridictions pénales des cas de violence antisyndicale, communication en temps voulu d'informations détaillées sur l'état d'avancement des enquêtes et des procédures judiciaires engagées, les réformes nécessaires du Code du travail.

La convention n° 87 fait partie des dix conventions fondamentales. Ne serait-ce qu'en raison son importance, les manquements dans la mise en œuvre de cet instrument par tout

État l'ayant ratifié sont d'une grande gravité. Adoptée en 1948, la convention a été ratifiée par le Honduras le 27 juin 1956, ce qui signifie que le gouvernement doit respecter toutes les responsabilités incombant aux mandants de cet État.

Au titre de cet instrument, la liberté syndicale est l'un des principaux piliers du système démocratique et du modèle de relations professionnelles fondé sur le dialogue social. Le droit de s'organiser librement, le droit de négociation collective et le droit de participer à l'élaboration des politiques de l'emploi sont des éléments fondamentaux de la stabilité de l'emploi, de la croissance économique et surtout de la paix sociale. Cette convention fondamentale établit le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix sans autorisation préalable, ainsi que le droit de s'affilier à ces organisations. Ce droit est garanti à tous, tant aux travailleurs qu'aux employeurs, et les autorités publiques doivent s'abstenir de tout acte d'ingérence dans l'exercice de ce droit.

Ce droit permet de constituer des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs libres et indépendantes, qui joueront un rôle clef en représentant de manière adéquate et légitime les intérêts des acteurs sociaux dans une instance de dialogue social.

Les partenaires syndicaux légitimes et responsables promeuvent des relations professionnelles harmonieuses et des mécanismes efficaces de règlement des conflits collectifs. Le texte de la convention cite le principe plus large de liberté syndicale et le paragraphe 1, de la compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, qui dispose que «[l]a fonction de l'Organisation internationale du Travail en matière de liberté syndicale et de protection de l'individu est de contribuer à la mise en œuvre effective des principes généraux de la liberté syndicale qui est l'une des garanties primordiales de la paix et de la justice sociale».

Compte tenu de ces valeurs, dans l'exercice de ses responsabilités en la matière, l'Organisation ne doit pas hésiter à examiner au niveau international les cas présentant des caractéristiques qui portent considérablement atteinte à la réalisation des buts et objectifs de l'OIT consacrés par la Constitution de l'Organisation, la Déclaration de Philadelphie et les différentes conventions qui portent sur la liberté syndicale.

Dans son observation adoptée en 2024 et publiée en 2025, la commission d'experts prend note des observations du COHEP et de la Confédération syndicale internationale (CSI), qui portent sur les rapports demandés au titre de la convention, et c'est tout à leur honneur que la commission d'experts formule les observations cette année, et c'est compte tenu de ces observations que notre commission peut choisir – ainsi qu'elle l'a fait – d'inscrire le cas du Honduras à l'ordre du jour de la présente session.

Différents problèmes sont examinés, dont beaucoup ont été cités précédemment, notamment ceux qui ont des effets sur les droits syndicaux et libertés publiques, ainsi que ceux qui portent atteinte à la vie humaine pour ce qui est des assassinats déjà évoqués.

Les membres employeurs déplorent de nouveau sans ambiguïté les homicides de dirigeants syndicaux et sont vivement préoccupés par l'absence de règlement de nombre de ces affaires malgré le temps écoulé, ce qui explique la gravité et l'urgence de ce cas. Les employeurs sont depuis toujours opposés à la violence antisyndicale, qu'elle vise les travailleurs dirigeants syndicaux ou les employeurs.

En ce qui concerne la mise en place et l'autonomie des activités des organisations syndicales, l'observation de la commission d'experts contient des recommandations sur des mesures à prendre pour respecter les dispositions de la convention en la matière, sur les nombreuses dispositions du Code du travail qu'il faudrait modifier, notamment l'exclusion du

champ d'application du Code du travail des droits et garanties des travailleurs des exploitations agricoles ou d'élevage qui n'occupent pas en permanence plus de dix travailleurs, l'interdiction de la présence de plus d'un syndicat dans une seule entreprise, la nécessité de réunir 30 travailleurs pour pouvoir constituer un syndicat, la nécessité d'être de nationalité hondurienne pour être membre des instances dirigeantes d'un syndicat, l'interdiction pour les fédérations et les confédérations de déclarer la grève, l'obligation de réunir une majorité des deux tiers de tous les membres de l'organisation syndicale pour déclarer une grève et la faculté pour le ministre compétent de mettre fin à un conflit dans les services de l'industrie du pétrole. Les dispositions du Code du travail visées sont donc nombreuses.

Les employeurs comprennent la nécessité de modifier ces articles, comprennent qu'une proposition officielle du gouvernement est nécessaire, considèrent qu'il serait bon de reconstituer les consensus obtenus il y a des années sur ces questions, insistent sur la nécessité d'entreprendre toute réforme dans un cadre tripartite avec l'appui technique de l'OIT.

Ces dernières années, le Honduras a fait l'objet d'un suivi continu de la part des organes de contrôle en raison de la non-application de la convention. Le présent cas doit être examiné d'urgence en raison de sa gravité car des dirigeants syndicaux ont été assassinés et dans un grand nombre de cas les enquêtes n'ont toujours pas abouti et les informations requises n'ont été communiquées ni à la commission d'experts ni aux partenaires sociaux du pays concerné, ce qui encore pire. Il existe aussi des différences structurelles dans l'application de la convention et nous décrivons dans nos conclusions les mesures que nous proposerons au gouvernement de prendre pour résoudre cette situation et mettre sa législation et sa pratique en accord avec la convention.

Membre travailleur, Honduras – Nous sommes convaincus que le Honduras avance avec assurance vers la reconstruction de ses institutions après plus d'une décennie de régressions caractérisées par la violence, l'impunité et la précarisation.

Le coup d'État de 2009, commis à l'instigation des groupes économiques et politiques les plus conservateurs du Honduras, a créé une atmosphère d'impunité pour certains et de vulnérabilité pour d'autres, dont les défenseurs des droits de l'homme, y compris les syndicalistes, dont les droits ont été enfreints gravement et à de nombreuses reprises, ce dont la communauté internationale a été témoin. Cette situation a eu de graves incidences sur le libre exercice du droit d'organisation et de grève, et suscité de nombreuses formes de violence antisyndicale, depuis les poursuites judiciaires et les détentions illégales jusqu'à des enlèvements et des assassinats de nos camarades. Il va sans dire que dans un tel contexte, les acquis dans le domaine du travail et du dialogue social n'ont pas progressé.

Après douze ans des politiques menées par les auteurs du coup d'État puis celles d'un narco-État, Xiomara Castro est devenue la première Présidente du Honduras. Son administration est revenue sur différentes normes et pratiques à l'origine de la précarisation de l'emploi et a relancé le dialogue social et le tripartisme, lequel avait été quasiment éliminé. Le syndicalisme se développe et se renforce progressivement, dans des conditions démocratiques et le respect des institutions.

Nous reconnaissons la volonté politique qui existe de renforcer les institutions chargées des questions liées au travail, notamment l'ouverture de nouveaux bureaux régionaux du travail dans des communes qui étaient laissées de côté depuis longtemps, l'augmentation des effectifs et de leur formation, ainsi que de leurs capacités techniques, l'intervention en faveur de la conclusion bienvenue de négociations collectives, sans les longueurs auxquelles nous avons été habitués par le passé.

Nous nous félicitons de la réactivation de la COMCOVIA, espace tripartite auquel nous participons parmi les représentants des trois centrales de travailleurs. Pour la première fois dans l'histoire du Honduras, et sous la direction du Secrétariat du Travail et de la Sécurité sociale (SETRASS), les organisations et les institutions publiques ont uni leurs efforts afin de lutter contre l'impunité qui existe dans la plus grande partie des cas de violence encouragés sous la dictature et protéger le travail des syndicalistes et des militants syndicaux qui, parce qu'ils œuvrent pour défendre les droits du peuple travailleur sont persécutés par les groupes qui détiennent le pouvoir économique dans ce pays.

Pour la première fois, les autorités chargées des droits humains, le ministère public (Procureur de la République), la Cour suprême de justice, la Police nationale (secrétariat de la sécurité), collaborent avec le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, le mouvement syndical et les employeurs organisés pour combattre la violence que nous subissons en tant que travailleurs syndiqués. Les efforts déployés ont abouti à la signature d'un accord interinstitutionnel entre le SETRASS et le ministère public, qui vise à renforcer les poursuites pénales en cas d'infractions commises à l'encontre de syndicalistes. L'élaboration d'un protocole d'enquête spécifique qui permette d'examiner les crimes visant des syndicalistes a été lancée ainsi que les syndicats l'exigeaient depuis des années et nous espérons que cela contribuera à réduire l'impunité et à faciliter l'identification non seulement des auteurs de ces crimes mais aussi des personnes qui en sont responsables sur le plan intellectuel.

En ce qui concerne les observations relatives à des modifications du Code du travail, nous insistons sur le fait qu'actuellement les conditions ne sont pas réunies au Congrès national pour débattre de telles modifications, car notre expérience nous indique que cela provoquerait une réduction des droits du travail, et pourrait même aboutir à amoindrir les progrès que les syndicats ont obtenus. Envoyée à la demande du mouvement syndical hondurien en 2019 puis en 2022, la mission de contacts directs de l'OIT a reconnu la validité de nos préoccupations, lesquelles ont été évaluées et exprimées avec constance par un mouvement syndical uni.

Nous affirmons de nouveau respectueusement mais aussi fermement que toute modification du Code du travail devrait faire l'objet d'un consensus avec les travailleurs, car nous considérons que certaines des modifications proposées porteraient préjudice aux droits des travailleurs, entraîneraient une rupture du principe de progressivité en matière de droits humains et rendraient possibles des conflits en matière d'organisation syndicale, ce qui affaiblirait l'unité de bases dont la construction nous a pris de nombreuses années.

Les syndicats continuent de résister aux ambitions du pouvoir économique de rétablir les politiques gouvernementales qui ont servi à précariser l'emploi. Aujourd'hui, au Congrès national il existe des projets de loi visant à éliminer la stabilité de l'emploi, qui ont été présentés mais pas été adoptés, malgré le chantage exercé par de puissants groupes qui tentent de récupérer leurs privilèges au prix de nos droits en tant que travailleurs.

Ces efforts illustrent un engagement social en faveur de l'application de la convention qui passe par le renforcement du dialogue social, la réactivation des espaces tripartites et l'adoption de mesures concrètes contre la violence antisyndicale, en étroite coordination avec le ministère public, l'autorité judiciaire, les centrales ouvrières et les patrons organisés.

Tout en sachant qu'il reste beaucoup à faire, le mouvement syndicaliste hondurien apprécie qu'il existe aussi de nouvelles conditions propices au renforcement du mouvement syndical, à la protection des droits des personnes qui exercent leur droit d'organisation, de s'affilier à un syndicat et de lutter pour les droits des travailleurs.

Nous affirmons à nouveau que nous sommes disposés à continuer de défendre les principes de la liberté syndicale et de la justice sociale, en construisant un pays plus juste, plus équitable et dans lequel les travailleurs et les travailleuses puissent vivre sans peur.

Membre employeur, Honduras – Tout d'abord, je remercie le gouvernement des informations qu'il a communiquées par l'intermédiaire du secrétaire d'État au Travail et à la Sécurité sociale (STSS). Le présent cas a été examiné par la Commission de l'application des normes en 2018 et en 2019, mais a fait l'objet de nombreuses observations de la commission d'experts, qui en a formulé chaque année de 2018 à 2024, en soulignant avec préoccupation les cas présumés de violence et de menaces contre des dirigeants syndicaux et l'absence d'enquêtes efficaces sur les cas signalés, ainsi que sa préoccupation concernant l'absence de mesures législatives visant à modifier les dispositions du Code du travail afin d'assurer leur conformité avec la convention.

Dans ses observations, la commission souligne aussi l'absence de suivi et d'application de l'accord tripartite conclu en mai 2019 à l'issue de la mission de contacts directs de la même année. Cet accord énonce différents engagements incombant à l'État du Honduras, fixe des échéances et définit en détail les mesures à prendre, mesures dont la mise en œuvre a justement été interrompue ces dernières années.

Il convient de noter que l'examen du cas de l'application de la convention par le Honduras découle d'une demande présentée dès 2013 par des représentants des travailleurs, laquelle a été soutenue par les confédérations de travailleurs du Honduras et porte sur une question grave, à savoir la mort de militants syndicaux en plus de graves violations du droit à la liberté syndicale.

En tant que représentants du secteur privé, dès le premier examen de ce cas en 2018, nous avons condamné tous les actes de violence motivés par la participation à des organisations syndicales, que leurs affiliés soient des travailleurs ou des employeurs. Aujourd'hui, nous condamnons à nouveau ces actes.

Il convient de noter qu'en 2019, le dialogue social a abouti à la conclusion d'un accord tripartite prévoyant la création de la COMCOVIA, dont les débuts ont été prometteurs et à laquelle ont participé la même année les partenaires sociaux les plus représentatifs du ministère public et de l'autorité judiciaire. Toutefois, la COMCOVIA est inactive depuis 2021 et n'a été relancée qu'en mars 2024, en lien avec l'application du programme de travail décent au Honduras sous l'impulsion de l'OIT. Après cette tentative de réactivation de la commission, ce n'est qu'en mai 2025 que la commission s'est de nouveau réunie, initiative dont les représentants des employeurs se félicitent, mais qui s'inscrit dans le suivi du rapport de la commission d'experts publié cette année. Nous espérons qu'ainsi que l'a déclaré le ministre dans son intervention, ce sera le point de départ de la mise en œuvre de la convention, instrument qui fait partie des conventions fondamentales.

Nous soulignons qu'à la dernière session, tenue en mai 2025, à l'occasion d'une réunion publique, le règlement opérationnel de la COMCOVIA a été présenté et adopté, avec la participation du Procureur général de la République et du magistrat qui président la chambre pénale de la Cour suprême de justice.

Lors de cette session, le secrétariat du travail a conclu un accord interinstitutions avec le ministère public visant l'élaboration dans les meilleurs délais de protocoles d'enquête qui permettent d'examiner les cas présentés devant la commission. À l'issue de discussions tripartites tenues lors de la même session, il a été décidé que les activités de coordination et le secrétariat technique de la COMCOVIA seraient confiés à des représentants du SETRASS.

À la session suivante de la COMCOVIA, le plan et le calendrier de travail des prochaines sessions ont été établis, la date de session suivante a été fixée au 27 mai et il a été décidé que les représentants du ministère public et de la Cour suprême de justice présenteraient à cette occasion l'état d'avancement des actions concernant les cas cités dans la plainte correspondante. Toutefois, la session n'a pas eu lieu.

Les employeurs considèrent qu'il est indispensable qu'en tant que partenaires sociaux ils soient informés de l'avancement des mesures prises dans les cas qui sont à l'origine de l'examen du cas du Honduras par l'OIT. Il est essentiel de commencer par déterminer si les homicides de militants syndicaux ont effectivement eu pour motif la participation des victimes à des organisations syndicales, puis de condamner tous les auteurs de ces infractions en appliquant équitablement la loi.

Nous soulignons que la COMCOVIA a décidé de mener des campagnes visant à prévenir la violence et condamner la violence antisyndicale, afin que toute action qui limite l'exercice de la liberté syndicale des employeurs et des travailleurs soit sanctionnée. Dans le cadre d'une de ces campagnes, il faudra prendre en compte tous les actes de violence et les campagnes qui incitent à la haine des organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour atteindre le résultat visé, il faudra que des ressources budgétaires suffisantes soient affectées et que cet objectif soit atteint.

En tant qu'employeurs du Honduras, nous rappelons que depuis la mission de contacts directs de l'OIT de 2019, nous avons exprimé la volonté de parvenir à un consensus tripartite au sujet des modifications des articles 2, 472, 475, 510 et 541 du Code du travail, qui sont étroitement liés au droit à la liberté syndicale. Nous avons aussi considéré qu'un appui technique de l'OIT en vue d'une révision intégrale du Code du travail et de l'adaptation de ses dispositions à la nouvelle réalité du travail.

Nous souhaitons indiquer qu'à partir du mois de mai 2025, le COHEP préside le CES, après un changement de présidence entre septembre et mai. Nous profitons de cette réunion pour demander aux membres gouvernementaux et aux membres travailleurs d'appuyer le plan de travail adopté par le CES et de veiller à ce qu'il comprenne la réactivation du MEPCOIT et du groupe de travail sectoriel sur l'emploi décent, et comprenne un plan de travail pour la commission juridique et le groupe de travail sectoriel sur les normes internationales du travail.

Nous considérons qu'inscrire le Honduras parmi les cas examinés par la Commission de l'application des normes incite à relancer l'action prévue par les accords découlant du dialogue social sur la base des accords tripartites qui ont existé au Honduras, et que c'est un rappel du respect qui est dû à l'OIT, ainsi qu'un appel lancé à l'État pour qu'il respecte les partenaires sociaux et pour que le gouvernement guide le dialogue social de manière respectueuse en traitant sur pied d'égalité les partenaires sociaux, qu'ils soient employeurs ou travailleurs, et pour qu'il assure l'accompagnement d'un cas dont les employeurs ont déclaré en 2019 qu'il exigeait l'engagement de tous pour remplir en temps voulu l'accord conclu.

Les membres employeurs sont déterminés à œuvrer pour remplir les accords de manière tripartite et appliquer la convention, ce qui pour quoi nous demandons aussi un appui technique à l'OIT.

Membre gouvernemental, Pologne – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres fondent leur action sur le respect, la protection et la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail. Nous œuvrons pour la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et appuyons l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail par cette organisation, ainsi que ses activités de contrôle de l'application des normes.

L'UE et le Honduras ont noué des liens étroits, fondés sur l'Accord d'association entre l'UE et l'Amérique centrale, lequel comporte trois volets (dialogue politique, coopération et commerce). Par cet accord, l'UE et le Honduras se sont aussi engagés à mettre en œuvre efficacement les conventions fondamentales de l'OIT.

Nous restons profondément préoccupés par les nombreux homicides de syndicalistes. Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement concernant l'état d'avancement des enquêtes et des poursuites judiciaires dans plusieurs de ces affaires de meurtre. Toutefois, plusieurs enquêtes et procédures judiciaires relatives à des homicides qui ont été commis il y a plus de dix ans sont toujours en cours. Nous faisons nôtre l'observation de la commission d'experts selon laquelle «l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice» et demandons que des mesures soient rapidement prises pour enquêter dûment sur ces crimes graves et poursuivre leurs auteurs. Nous prions instamment le gouvernement et toutes les autorités compétentes de veiller à ce qu'une protection rapide et efficace soit assurée aux membres du mouvement syndical en situation de risque et à ce que les cas de violence antisyndicale soient traités en priorité par les tribunaux pénaux. Nous demandons aussi au gouvernement de continuer de fournir des informations sur l'état d'avancement des enquêtes et des procédures judiciaires engagées au sujet de tous les homicides de syndicalistes.

Nous nous félicitons des mesures prises à ce jour pour mettre en œuvre l'accord tripartite signé en 2019 à la suite de la mission de contacts directs, notamment les mesures récentes visant à réactiver la COMCOVIA. Nous prenons acte de deux événements qui marquent une étape importante: l'adoption de règlements sur violence antisyndicale et la signature par les services du ministère public et le ministère du Travail d'un accord interinstitutions visant à accélérer les enquêtes sur les affaires de violence antisyndicale et leur règlement. Nous espérons que le gouvernement poursuivra le renforcement de la COMCOVIA afin que la consolidation et l'examen des cas de violence antisyndicale se poursuivent. Nous prenons aussi note des informations fournies par le Honduras concernant la signature d'une convention de collaboration avec les trois centrales ouvrières afin d'accroître leurs capacités techniques et opérationnelles. Nous encourageons le gouvernement à continuer d'apporter son soutien aux syndicats et de sensibiliser davantage la population du Honduras au droit à la liberté d'association.

Afin que la lutte contre la violence antisyndicale au Honduras soit efficace, nous prions instamment le gouvernement de mettre pleinement en œuvre l'accord tripartite de 2019, d'institutionnaliser et de rendre effective la participation des organisations syndicales représentatives au Conseil national pour la protection des défenseurs, hommes et femmes, des droits de l'homme, et d'élaborer un protocole d'enquête spécifique qui permette au ministère public d'examiner les éventuelles motivations antisyndicales des actes de violence.

De plus, nous demandons au gouvernement de continuer de fournir des informations sur toutes les mesures prises dans ces domaines.

S'agissant des questions législatives, nous regrettons que le gouvernement n'ait toujours par modifié différentes dispositions du Code du travail pour remplir ses obligations découlant de la convention, bien que la commission d'experts le demande depuis de nombreuses années. Nous encourageons vivement le gouvernement et toutes les parties concernées à solliciter l'appui technique du BIT afin que le Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT) reprenne rapidement ses activités et que la mise en œuvre des réformes législatives puisse progresser. Nous soulignons le rôle essentiel joué par le MEPCOIT dans le règlement des conflits du travail et demandons que les questions relatives au travail soient réglées dans le cadre d'un dialogue tripartite.

La réforme du Code du travail devrait aussi prendre en compte les préoccupations exprimées au sujet de l'application de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, en ce qui concerne une protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, le droit de négociation collective des fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État, et les limitations du droit de négociation collective sur les congés syndicaux. Nous rappelons aussi que les dispositions juridiques interdisant les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence doivent nécessairement être assorties de procédures efficaces et rapides visant à garantir leur application en pratique, notamment des sanctions dissuasives et des mesures correctives efficaces.

En conclusion, tout comme la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur les effets de certaines dispositions du Code pénal adopté en 2020 sur l'exercice des activités syndicales, ainsi que sur le processus de consultation entamé à ce sujet. Nous espérons qu'il y aura rapidement des progrès appréciables dans le règlement des graves violations qui sont observées depuis de nombreuses années et encourageons le gouvernement à continuer de se concerter avec l'OIT au sujet de la réalisation des obligations du Honduras découlant de la convention. Nous continuerons de suivre de près la situation au Honduras et d'épauler le gouvernement dans l'action qu'il mène pour appliquer les conventions de l'OIT.

Membre gouvernemental, Uruguay – J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom d'un groupe d'États membres du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes, composé du **Chili**, de la **Colombie**, du **Costa Rica**, de **Cuba**, de **l'Équateur**, de **l'État plurinational de Bolivie**, du **Panama**, du **Paraguay**, de la **République bolivarienne du Venezuela** et de **l'Uruguay**. Nous sommes satisfaits et prenons note des informations fournies par le gouvernement, représenté par le secrétaire d'État au Travail et à la Sécurité sociale.

Nous prenons acte des progrès réalisés en matière de protection de la liberté syndicale et du droit d'organisation, qui sont prévus par la convention. Nous nous félicitons de la réactivation de la COMCOVIA par l'intermédiaire de l'adoption de son règlement interne et d'un plan de travail issu d'un accord tripartite. Nous notons aussi l'approbation par le Conseil économique et social du règlement opérationnel du MEPCOIT, qui permettra au Comité de reprendre ses activités, conformément aux recommandations de l'OIT.

Nous nous félicitons également du renforcement de la protection grâce au traitement prioritaire des questions relatives aux syndicats au niveau national. Nous prenons particulièrement acte de la récente signature de l'accord de coopération avec le ministère public, ainsi que des efforts visant à renforcer la collaboration avec l'autorité judiciaire afin de

réduire les taux d'impunité. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre et renforcer ces actions.

Nous notons avec satisfaction l'action menée pour que les dispositions de la Loi sur la protection des défenseurs des droits de l'homme s'appliquent aux dirigeants syndicaux et au mouvement syndical au même titre qu'aux autres défenseurs des droits de l'homme, et pour qu'ils puissent aussi bénéficier des mesures de protection de ces défenseurs par dispensées par le mécanisme national correspondant.

Nous notons les efforts déployés pour renforcer la législation nationale, y compris l'adoption de conventions fondamentales de l'OIT et la réflexion sur les réformes des lois pénales et du travail, ainsi que les consultations tripartites sur ces questions.

Enfin, nous soulignons l'importance de l'appui technique de l'OIT dans le renforcement des immenses efforts que le gouvernement souhaite déployer pour renforcer le travail décent, la justice sociale et le dialogue tripartite.

Membre employeur, Costa Rica – Nous examinons une situation qui fait l'objet d'un suivi constant par les organes de contrôle de l'OIT, en particulier la commission d'experts et la présente commission. Les observations formulées une fois de plus ces dernières années, recensent des problèmes persistants comme la violence contre les dirigeants syndicaux, les actes d'ingérence dans les activités des organisations et certaines dispositions législatives qui restreignent le plein exercice du droit d'association.

En tant que représentants des employeurs, nous confirmons notre engagement en faveur du respect des principes fondamentaux du travail et, en particulier, l'importance d'un dialogue tripartite efficace. Dans le cas du Honduras, il est encourageant que les parties aient conclu des accords à l'issue de la mission de contacts directs qui s'est déroulée en 2019 et qu'elles aient appuyé des instances telles que le MEPCOIT. Nous saluons aussi l'esprit d'ouverture dont ont fait preuve les employeurs honduriens dans leur action en faveur de modifications des articles 472, 475, 510 et 541 du Code du travail.

Cependant, cet espace tripartite appelant la franchise, nous ne pouvons que constater que les engagements pris exigent des efforts continus et des mesures de suivi. La récente réactivation de la COMCOVIA pourrait avoir des effets positifs, mais il est préoccupant que le ministère public et la Cour suprême de justice n'aient pas encore communiqué d'informations sur les cas ayant fait l'objet d'une plainte. Il est indispensable de mener ces procédures en toute transparence pour reconstruire la confiance dans les institutions.

Dans le plein respect de la souveraineté des États, nous trouvons utile de rappeler que ce cas revient devant la présente commission en raison d'une plainte présentée par les représentants des travailleurs. Nous regrettons qu'en raison de l'absence de suivi adéquat par les pouvoirs publics, les préoccupations exprimées n'aient pas pu être traitées par les mécanismes nationaux de dialogue social, qui sont spécifiquement conçus pour résoudre les situations de cette nature.

En tant que représentants des employeurs costariciens, nous affirmons de nouveau que le renforcement du tripartisme n'est pas une simple obligation conventionnelle mais une condition nécessaire au développement de la démocratie. Notre homologue au Honduras, le COHEP partage ce point de vue. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent disposer de conditions qui leur permettent véritablement d'agir en toute liberté et sécurité et de manière représentative. Dans ce but, nous demandons instamment une intensification des efforts de nature à garantir la pleine mise en œuvre de la convention au Honduras, y compris

les réformes nécessaires avec l'appui des employeurs et les mesures adéquates de suivi des affaires par l'État.

Nous lançons cet appel avec la conviction que seul le respect mutuel, la coopération et un renforcement du dialogue social nous permettront de construire un avenir plus juste et résilient dans notre région.

Membre travailleur, Espagne – Dans un passé récent, le Honduras a été marqué par la violence antisyndicale et des niveaux d'impunité élevés, ce qui contribué pendant des années à affaiblir systématiquement les engagements pris au titre de la présente convention. Il convient de rappeler qu'au titre de l'indice des droits dans le monde de la Confédération syndicale internationale (CSI), le Honduras a plusieurs fois été classé parmi les pays où les droits du travail ne sont pas garantis, en indiquant expressément que cet État n'a pas interdit certaines pratiques systématiques de répression contre les syndicats.

Dans ce contexte, il faut reconnaître que le rapport de la commission d'experts paru cette année décrit des progrès importants dans la lutte contre ces violences. Ainsi, des condamnations définitives ont été prononcées et des mandats d'arrêt ont été délivrés contre des auteurs d'homicides, et il y a eu des avancées judiciaires dans au moins neuf autres cas survenus entre 2010 et 2020.

La réactivation de la COMCOVIA, ainsi que cela a été indiqué au cours du débat, représente une étape importante du point de vue de la coordination institutionnelle, et a permis de tenir des réunions en 2024 avec la participation de mandants tripartites et de représentants du système judiciaire.

Il convient aussi de se féliciter de la signature par le gouvernement d'une convention de collaboration avec les trois centrales ouvrières, conformément à l'accord tripartite de 2019, afin d'accroître leurs capacités techniques et opérationnelles, lesquelles comprennent des activités destinées à faire connaître les droits en matière de liberté syndicale. Le fait qu'il soit prévu que l'État continue à soutenir ces centrales ouvrières en 2024-25 est un signal encourageant de bonne volonté institutionnelle.

Toutefois, d'après les observations de la commission d'experts, cette tendance doit s'intensifier et se renforcer, car il subsiste des cas emblématiques, sur lesquelles aucune information à jour n'a été communiquée, y compris des assassinats de dirigeants syndicaux.

Au début de cette intervention, j'ai évoqué le contexte structurel de violence antisyndicale au Honduras dans l'histoire récente. Nous reconnaissons les importants progrès accomplis ces dernières années mais nous attirons aussi l'attention sur les problèmes à régler pour mettre définitivement fin à l'impunité et construire un environnement dans lequel la liberté syndicale peut s'exercer en toute sécurité.

Dans cette perspective et compte tenu de l'intérêt clairement exprimé par le groupe des employeurs au sujet de ce cas, nous pensons que le Honduras est face à une possibilité déterminante. Car s'il est vrai qu'il appartient à l'État d'assurer l'application des conventions, c'est dans le secteur privé que l'essentiel de la violence antisyndicale persiste. Nous osons donc espérer que le gouvernement tirera parti de la préoccupation exprimée par les employeurs pour susciter un solide engagement de la part de ce secteur pour l'élimination de toute forme de répression et de violence antisyndicale.

Compte tenu de ce qui précède, nous prions instamment le gouvernement de continuer d'accorder la priorité à l'application de la convention, en donnant les moyens nécessaires aux

mécanismes judiciaires et de protection, et en renforçant le dialogue social, qui est un outil indispensable pour assurer la liberté syndicale.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom du **Canada** et de mon propre pays, le **Royaume-Uni**. Nous suivons attentivement la situation sur le plan des droits de l'homme au Honduras, y compris sur le plan des droits et de la sécurité des syndicalistes. Nous considérons que les syndicalistes sont des défenseurs des droits de l'homme et soulignons qu'il est de la plus haute importance de protéger leur travail, qui est l'une des clefs de voûte de la gouvernance démocratique, du développement durable et de la justice sociale. Nous continuons de suivre de près les cas d'homicide et d'agression de membres du mouvement syndical.

Nous saluons les efforts menés par le gouvernement pour promouvoir la justice dans les affaires de violence contre des syndicalistes. Au vu des informations fournies par l'État à la commission d'experts, nous avons conscience que des progrès ont été accomplis, notamment la condamnation définitive prononcée au sujet de l'homicide de Claudia Larissa Brizuela Rodríguez, ainsi que les condamnations prononcées au sujet des homicides de José Ángel Flores, Silmer Dionisio George, Donatilo Jiménez Euceda et Félix Vásquez. Nous prenons note des mandats d'arrêt qui ont été délivrés contre les auteurs de l'homicide de Héctor Orlando Martínez Motiño et celui de José Adán Mejía Rodríguez, et des informations détaillées et actualisées relatives aux enquêtes en cours sur neuf cas d'homicides commis entre 2010 et 2020.

Toutefois, nous continuons de trouver préoccupant que la procédure judiciaire portant sur plusieurs cas, dont ceux d'Alma Yaneth Díaz Ortega et Uva Erlinda Castellanos Vigil, n'ait toujours pas abouti. Nous encourageons le gouvernement à continuer de faire le nécessaire pour faire avancer sans retard toutes les enquêtes et procédures judiciaires restantes afin d'assurer une administration de la justice rapide et efficace aux victimes et à leur famille, et de confirmer son engagement en faveur de l'état de droit et de la protection des syndicalistes en leur qualité de défenseurs des droits de l'homme.

Nous prenons acte de efforts de coordination menés par le gouvernement pour faciliter les réunions de la COMCOVIA tenues en avril et en mai 2024. Toutefois, nous encourageons les autorités à accélérer le processus de nomination d'un nouveau président et à supprimer tout obstacle restant à une réactivation complète et efficace de cet indispensable mécanisme de dialogue tripartite.

Nous encourageons le gouvernement à continuer de promouvoir l'application de la convention de collaboration qu'il a signée avec les trois centrales ouvrières. Accroître les capacités techniques et opérationnelles des syndicats et mener des activités destinées à faire connaître les droits à la liberté syndicale et à la liberté d'affiliation à un syndicat font partie des mesures indispensables à une véritable participation et à des progrès à long terme.

Nous encourageons le gouvernement à réactiver les organes techniques chargés de l'examen de réformes du Code du travail dont le besoin se fait cruellement sentir et qui sont indispensables pour améliorer l'accès aux activités syndicales et les mettre en conformité avec les normes internationales du travail.

Nous nous félicitons des efforts que le gouvernement continue de mener pour appliquer les recommandations formulées dans ce rapport et respecter ses engagements en faveur des groupes concernés. Nous espérons sincèrement que d'autres mesures décisives seront prises afin d'appliquer pleinement les dispositions de la convention et de garantir la protection des droits syndicaux en droit et en pratique.

Membre employeur, Guatemala – Dans son rapport, la commission d'experts exprime sa préoccupation face à l'absence de résultats dans les enquêtes sur des actes de violence visant des syndicalistes et la plainte concernant de nouveaux cas. Il est indispensable que le Honduras redouble d'efforts pour faire avancer les enquêtes, sanctionner les responsables et déterminer si le mobile des crimes est lié à l'activité syndicale des victimes. La commission exprime également sa préoccupation face à l'absence de résultats sur différents points cités dans ses observations passées, en particulier l'absence de suivi de l'accord tripartite, conclu en mai 2019 à la suite d'une mission de contacts directs, qui énonce différents engagements pris par l'État du Honduras, notamment la création de la COMCOVIA qui n'a pas d'activité régulière depuis 2021. Enfin, la commission a constaté avec préoccupation que certaines dispositions du Code du travail n'étaient pas en conformité avec la convention. Cette question relève du Conseil économique et social, par l'intermédiaire de ses organes techniques, lequel a été très peu actif ces dernières années.

Les difficultés que nous avons citées semblent avoir pour dénominateur commun l'absence de volonté du gouvernement de mener des discussions tripartites par l'intermédiaire d'organes qui ont été créés à cet effet il y a des années, dont certains découlent de l'action de mécanismes de contrôle de l'OIT. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de réunir ces organes de dialogue social du pays régulièrement, de manière périodique, systématique et de bonne foi, ce qui permettra aux partenaires sociaux honduriens de rechercher des solutions aux problèmes cités, notamment les réformes de la législation tenant compte de leur situation et de leurs besoins.

Membre travailleur, Brésil – Je me félicite de pouvoir me pencher sur un cas de progrès dans l'application de la convention, qui montre l'importance de la volonté politique et de l'environnement démocratique dans l'instauration effective d'un dialogue social. Un exemple de la capacité de transformer la réalité grâce à l'engagement en faveur des normes internationales du travail et à l'appui technique du Bureau international du Travail.

Après plus de dix ans d'un gouvernement autoritaire et violent, M^{me} Xiomara Castro est devenue la première Présidente du Honduras en janvier 2022. Son administration a renversé différentes normes et pratiques qui fragilisaient l'emploi, réanimant ainsi le dialogue social et le tripartisme, qui avaient été quasiment éliminés, en plus de réactiver des espaces de dialogue intersectoriel tels que le Conseil économique et social et la COMCOVIA, laquelle a présenté son programme de promotion du travail décent pour la période 2024-2027 soulignant les priorités ayant fait l'objet d'un consensus de la part des mandants de l'OIT.

Ainsi, dans un environnement démocratique et respectueux des institutions, le syndicalisme hondurien a retrouvé un élan et se concentre sur l'action syndicale, plutôt que de se contenter de survivre et de se défendre.

Il importe de reconnaître les efforts menés par le gouvernement pour renforcer le SETRASS. De nouvelles voies en matière de travail ont été créées en instituant des bureaux régionaux dans des communes qui jusque-là avaient été laissées de côté. L'inspection du travail a été améliorée non seulement en augmentant ses effectifs mais aussi en améliorant ses capacités techniques. L'enregistrement des nouveaux syndicats et organisations d'employeurs s'est intensifié, ainsi que l'organisation de négociations collectives qui a évité les lenteurs bien connues des syndicats.

Je souligne aussi la réactivation de la COMCOVIA, instance tripartite qui, sous la direction du SETRASS, assure la coordination avec les organisations et les institutions publiques afin de lutter contre l'impunité dont bénéficient une grande partie des cas de violence encouragés pendant les périodes de dictature, ainsi que pour protéger le travail des syndicalistes et des

militants syndicaux qui subissent des persécutions en raison de leurs activités de défense des droits de l'homme.

Dans ce cadre, le SETRASS a conclu un accord avec le ministère public en vue du renforcement des poursuites judiciaires contre les auteurs d'infractions visant des syndicalistes, notamment la création d'un protocole d'enquête spécifique permettant l'examen des infractions et visant à lutter contre la violence antisyndicale.

L'arrivée du gouvernement de la Présidente Xiomara Castro rend possible l'élaboration progressive de mesures et stratégies visant à assurer l'exercice de la liberté syndicale et d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs.

Membre gouvernementale, État plurinational de Bolivie – L'État plurinational de Bolivie souhaite la bienvenue à l'honorable délégation du gouvernement et apprécie les informations fournies par le secrétaire d'État au Travail et à la Sécurité sociale concernant les mesures qui sont prises pour protéger la liberté syndicale et le droit de liberté d'affiliation à un syndicat. Nous avons pris bonne note des informations citées par le représentant gouvernemental et des mesures adoptées par le gouvernement. L'État plurinational de Bolivie salue les progrès accomplis par le Honduras dans l'application de la convention, que la commission d'experts a aussi cités dans son rapport.

Nous soulignons en particulier les efforts menés pour que les dirigeants syndicaux soient reconnus en tant que défenseurs des droits de l'homme. Nous saluons aussi la réactivation de la COMCOVIA, entre autres mesures déjà citées, qui démontrent clairement l'existence d'une volonté politique du gouvernement de reconstruire ses institutions et renforcer sa législation afin de protéger les droits des travailleuses et des travailleurs syndicalisés et lutter contre l'impunité. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts en faveur de l'application de la convention.

Par ailleurs, nous prenons note des recommandations formulées. L'État plurinational de Bolivie met l'accent sur le fait que toute mesure dont l'adoption est recommandée aux gouvernements, y compris les réformes législatives, doivent reposer sur un consensus tripartite. Il s'agit d'un élément important, qui doit être pris en compte dans l'adoption de telles mesures.

L'État plurinational de Bolivie considère la protection des droits des travailleuses et des travailleurs syndicaux comme une priorité et ces droits sont consacrés par la Constitution bolivienne. Nous condamnons tout acte de violence syndicale et considérons donc qu'il importe au plus haut point d'éviter de politiser ces questions délicates au sein de l'OIT et d'appuyer l'action menée pour dûment appliquer la convention. Nous encourageons la commission à poursuivre son travail en concertation avec le gouvernement et ce faisant à favoriser les rapprochements constructifs avec tous les partenaires sociaux. Il est très important que plutôt que de creuser les différences les recommandations qui sont formulées à l'OIT encouragent toujours le respect mutuel et un dialogue constructif.

Membre employeur, Panama – La République du Honduras a ratifié la convention le 27 juin 1956 et, ainsi que le prévoit l'article 19 (5) d) de la Constitution de l'OIT, doit prendre les mesures nécessaires pour donner effet aux dispositions de la convention et présenter régulièrement des rapports sur le respect et l'application de ces dispositions. Ouvert en 2013 à la demande du mouvement syndical des travailleurs, le présent cas a été examiné par l'OIT en 2018 et en 2019, année où une commission de contacts directs a été menée du 20 au 24 mai 2019.

La présente commission s'est donné pour objectif d'évaluer la situation sur le plan de la liberté syndicale dans le pays et de promouvoir un dialogue social tripartite sur les lacunes qui seraient recensées.

La mort de 22 personnes, qui serait liée à leur participation présumée au mouvement syndical, n'a toujours pas été élucidée. Les employeurs ne cautionnent pas la violence et ne la tolèrent pas non plus, indépendamment de son origine et de sa cible, car la vie et l'intégrité physique des personnes ne sont pas négociables. Il importe donc que les enquêtes soient menées à bien, que les personnes soupçonnées de ces crimes soient jugées par une autorité judiciaire indépendante garantissant une application régulière de la loi, le droit à une défense et le respect de la présomption d'innocence, et que les personnes jugées responsables soient condamnées, quelle que soit leur identité.

En ce qui concerne les modifications demandées du droit du travail pour le mettre en conformité avec la convention, les employeurs ne voient aucune objection à la tenue d'un dialogue social tripartite sur la révision du Code du travail hondurien pour le mettre en phase avec les réalités nouvelles. Le monde a changé et sa mutation se poursuit sous l'effet de l'intelligence artificielle, la robotique et la technologie. Un pays qui ne s'adapte pas au changement court le grave risque de se trouver à la traîne.

La République du Honduras a ratifié le 12 juin 2012 la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Par conséquent, le gouvernement doit ouvrir un dialogue social tripartite comportant des objectifs clairs, auquel participeront les représentants les plus marquants des travailleurs et des employeurs afin de garantir la réalisation des objectifs définis et d'instaurer la paix et la sécurité dans le pays.

Membre travailleuse, Pérou – Ainsi que l'a indiqué la commission d'experts, aux fins de la réalisation de la convention, une modification de la législation et, plus précisément du Code du travail et du Code pénal, par le gouvernement hondurien est nécessaire. Nous estimons qu'adapter le droit interne aux conventions et recommandations de l'OIT permet d'assurer une cohérence normative qui concourt à l'application des conventions ratifiées.

L'action menée par l'État – qu'il s'agisse du parlement ou de l'exécutif – doit assurer le respect de la progressivité des droits, car la modification des lois ne doit pas servir de prétexte à une régression ou une limitation de droits du travail fondamentaux. Les réformes législatives doivent donc être menées progressivement, afin d'assurer la protection des droits tout en les étendant par étapes et de manière viable. Nous demandons qu'en vue de l'application de cette recommandation par le gouvernement, le service d'accompagnement et l'appui technique de l'OIT soient maintenus. Nous prenons acte du fait que les travailleurs honduriens ne s'opposent pas à la mise à jour de la loi mais ont mis en garde contre des éléments qui risquent d'affaiblir les droits du travail. Tout processus de modernisation doit être menée avec prudence, en assurant une pleine participation et en formulant explicitement des garanties contre la régression des droits; telle est la méthode adéquate du point de vue des travailleuses et des travailleurs honduriens.

Nous avons aussi noté certains progrès, décrits au cours de ce débat comme des points de départ, ce dont nous nous félicitons. Au sein du mouvement syndical, nous continuerons de surveiller aussi bien l'action menée pour continuer d'avancer que la mise en œuvre des mesures déjà prises.

Nous rappelons ici, et des membres employeurs l'ont évoqué, le fait que les employeurs sont d'accord pour que les dispositions de la législation hondurienne restreignant la liberté

syndicale soient levées. Nous comprenons que ce processus pourra être examiné au cours du dialogue social tripartite.

Nous avons notamment pris acte des progrès suivants: la création d'un service spécialisé dans l'appui aux syndicats rattaché à la Direction générale de l'inspection; la plateforme numérique qui facilite les procédures suivies par les organisations syndicales dans les systèmes d'administration du travail; et procédures de ratification de la convention (n° 189) relative aux travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (les deux dernières faisant l'objet d'une consultation tripartite au CES). Nous espérons que la réforme du Code pénal sera aussi menée à bien à plus court terme et que les dispositions juridiques sanctionnant la grève seront supprimées. Nous demandons au gouvernement qu'il donne effet à ses engagements au titre de la convention.

Il est aussi important d'accélérer l'adoption du Code de procédure du travail, en attente devant le Congrès national, étant donné que le Code de procédure civile est actuellement appliqué à titre supplétif dans les questions relevant du droit du travail. Le Code de procédure du travail doit faire l'objet de discussions tripartites afin d'assurer un équilibre des intérêts et la participation effective des organisations syndicales.

Nous espérons que le gouvernement continuera de faire preuve de détermination face aux situations soulignées par la commission d'experts en adaptant sa législation et sa pratique conformément aux dispositions de la convention.

Membre gouvernemental, Colombie – Dans les cas tels que celui que nous examinons ce jour devant la commission et quand un gouvernement comme celui du Honduras se présente devant vous, nous voyons comment le présent échange et le dialogue permettent de confirmer l'esprit de collaboration des gouvernements qui prennent au sérieux l'accomplissement de leurs engagements auprès de l'OIT et en matière de protection des droits de travailleurs, comme c'est assurément le cas du Honduras.

La Colombie se félicite du fait que le gouvernement de reconstruction actuel, dirigé par la Présidente Xiomara Castro et son administration, aient œuvré constamment pour consolider la démocratie et les institutions en entreprenant des réformes et en appliquant des politiques axées sur la recherche et la réalisation de la justice sociale, le travail décent et la participation des citoyens.

Le Honduras fait partie des gouvernements progressistes de notre région avec lesquels nous sommes liés. Dans son action, il a privilégié la mise en œuvre de politiques sociales, conçues pour lui permettre de surmonter les modèles d'exclusion et de discrimination, qui prédominent dans notre région. C'est pourquoi nous participons aujourd'hui, dans cette salle, à ce dialogue tripartite. Nous pensons que les efforts que le Honduras présente aujourd'hui seront la base de changements vivement désirés par ses citoyens, des changements qui sont nécessaires et ne peuvent plus être différés.

La Colombie retrouve son action dans les différents et profonds efforts que le Honduras a menés pour lutter contre la violence antisyndicale et assurer le respect de la liberté syndicale, notamment la réactivation et le renforcement de la COMCOVIA, dont le plan de travail a été adopté à l'unanimité en 2025.

L'ensemble des gouvernements progressistes de notre région déploie d'immenses efforts pour obtenir l'approbation de réformes et leur lancement et mise en œuvre. Ces

gouvernements luttent contre l'inégalité des chances et pour la justice sociale et le respect des droits humains. Dans la plupart des cas, cela n'est pas une tâche aisée.

Nous savons que nous affrontons une dynamique et des traditions politiques et sociales qui seraient plus favorables au maintien du *statu quo* économique et social prédominant, des règles anciennes et des privilèges obtenus par certains. Pourtant, des gouvernements comme celui du Honduras continuent d'avancer dans la bonne direction.

De nombreuses actions ont été menées à l'initiative du Honduras et présentées de manière détaillées devant cette commission. Aujourd'hui, le Honduras nous montre qu'un travail sérieux et régulier a été accompli et se poursuit afin d'assurer le respect des droits et règles énoncés dans la convention. Le Honduras a reconnu que les syndicats sont des défenseurs des droits humains, ce qui est une étape indubitable de la construction d'une véritable démocratie. La Colombie soutient les efforts menés par le Honduras et continuera de collaborer avec ce pays de manière coordonnée à l'OIT pour obtenir la justice sociale et combattre les inégalités. Nous estimons que les efforts du Honduras doivent être considérés comme un exemple d'un effort sérieux et cohérent visant l'application des engagements pris par ce pays auprès de l'OIT.

Membre travailleuse, Italie – Je voudrais parler des observations formulées par la commission d'experts concernant une question prioritaire: la réactivation de la COMCOVIA, organe de caractère tripartite dont le principal objectif est d'obtenir des engagements institutionnels en faveur de l'élimination de la violence contre les syndicats et les syndicalistes. Le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts ont défini au moyen de critères clairs ce qui constitue une action antisyndicale et exprimé la nécessité que les États adoptent des cadres juridiques efficaces.

La création de la COMCOVIA n'a rien d'improvisé. Elle remonte à l'un des accords les plus importants qui découle du dialogue social mené récemment: l'accord tripartite de 2019, conclu à l'issue de la mission de contacts directs de l'OIT au Honduras. Dans ce cadre, les employeurs, les travailleurs et le gouvernement ont eu conscience de la nécessité impérieuse d'assurer des conditions minimales de sécurité pour que le droit de s'affilier librement à un syndicat puisse être exercé pleinement. La commission est donc le résultat d'un processus de dialogue social lancé précisément pour trouver des solutions institutionnelles aux niveaux élevés de la violence contre les syndicats.

Les structures institutionnelles qui sont abandonnées s'affaiblissent et pour que cette entité remplisse son mandat, il faut déployer une volonté politique constante, prévoir des budgets suffisants et la régularité des activités.

La récente adoption du projet de règlement opérationnel en vue de la réactivation de la COMCOVIA est une étape normative clef, car elle a doté cette entité d'une base juridique qui permet un fonctionnement régulier et efficace. Non seulement cette réactivation correspond à des engagements internationaux pris par l'État hondurien, en particulier au titre de la convention, mais elle constitue une mesure concrète face aux graves actes de violence que le mouvement syndical subit depuis longtemps.

La commission d'experts a été catégorique: «l'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice». Aucune décision de justice n'a encore été rendue dans les affaires d'assassinats de syndicalistes qui ont été commis il y a plus de dix ans et constituent un affront à la démocratie et une violation des droits fondamentaux, ce qui aboutit au non-respect des obligations internationales et met en valeur les aspects positifs des récents progrès dans le fonctionnement de la COMCOVIA.

Nous demandons que les tribunaux honduriens compétents considèrent le traitement des cas en attente comme la première des priorités, qu'ils tiennent la commission informée des progrès et qu'ils assurent l'accès complet, réel et rapide à la justice des victimes et de leur famille.

Membre travailleuse, Argentine – Nous réaffirmons que le dialogue social est non seulement un principe essentiel de l'OIT mais aussi un instrument indispensable pour avancer vers le travail décent, la justice sociale et la construction démocratique dans le monde du travail.

Le Honduras vit depuis des années dans un contexte hostile à l'exercice de la liberté syndicale, marqué par des représailles, des persécutions et des actes de violence antisyndicale. Nous nous félicitons donc que le cas de ce pays soit examiné par la présente commission. Il s'agit d'une occasion d'assurer le suivi des mesures prises et de consolider les progrès accomplis, qui commencent à ouvrir des espaces de dialogue institutionnalisé.

Nous avons conscience des efforts que le gouvernement a déployés récemment pour réactiver des mécanismes de dialogue social tripartite tels que le CES, le MEPCOIT et la COMCOVIA. Nous souhaitons particulièrement exprimer notre accord au sujet de la dernière des observations formulées par la commission d'experts, selon laquelle il est indispensable que le MEPCOIT joue un rôle actif dans le règlement des conflits du travail et reprenne ses activités de manière régulière.

Nous notons que, d'après une information officielle du 17 mai 2024, le règlement opérationnel du MEPCOIT a été approuvé de manière tripartite par le CES et que le COHEP a fait part de son intention de réactiver tous les organes techniques rattachés au CES lorsqu'il prendrait la présidence du Conseil en octobre 2024. Nous avons appris qu'à la première session ordinaire du CES de 2025, il a été décidé de poursuivre le dialogue social.

Dans ce contexte, nous demandons instamment que le fonctionnement régulier du MEPCOIT soit garanti dans ce cadre institutionnel. Nous espérons que cela contribuera à la mise en place durable d'un espace qui produira des résultats vérifiables et où le règlement des conflits du travail sera dûment mené.

Les efforts institutionnels qui ont été mis en route doivent être reconnus, tout en continuant de formuler des recommandations claires et vérifiables, qui renforceront l'application effective de la convention. Cependant, nous estimons qu'il faut demander de manière plus pressante au gouvernement d'assurer le fonctionnement stable et efficace de l'espace de dialogue tripartite que représente le MEPCOIT.

Le dialogue social doit se traduire par des pratiques durables, institutionnelles et axées vers le respect de la liberté syndicale, la négociation collective et la protection efficace des travailleurs et des travailleuses.

Membre gouvernementale, Panama – Le Panama apprécie les efforts déployés par le Honduras pour remplir ses obligations internationales au titre de la convention et ne doute pas que les autorités honduriennes, en concertation avec les interlocuteurs sociaux et le service d'accompagnement technique de l'OIT, poursuivront le renforcement de leurs capacités institutionnelles afin d'avancer dans l'application effective des normes relatives au travail.

Nous nous félicitons que la convocation des institutions de l'État, des centrales ouvrières, des employeurs et des organismes de défense des droits de l'homme, ainsi que de l'OIT, ait

abouti à la réactivation de la COMCOVIA, dont le règlement opérationnel a été adopté par consensus.

Nous saluons la création d'un service spécialisé dans l'appui aux syndicats rattaché à la Direction générale de l'inspection du travail et actif dans différentes villes du Honduras.

Au sein du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine, le Honduras a décrit l'état d'avancement de la ratification d'autres conventions internationales et de la mise en œuvre de la convention, ce qui renforcera encore son engagement sans réserve en faveur des droits du travail fondamentaux.

Nous avons conscience des progrès qui ont été réalisés et savons que surmonter les obstacles sera une épreuve quotidienne. Nous estimons qu'avec l'appui technique de l'OIT le Honduras peut construire un environnement plus sûr pour les personnes qui travaillent et le secteur des entreprises.

Le Panama soutient ce processus lancé par le Honduras et insiste pour que les efforts en cours soient pris en compte.

Représentant gouvernemental – Je suis reconnaissant de toutes les observations, préoccupations et commentaires qui ont été formulés, ainsi que la validation de notre action par tous les orateurs qui m'ont précédé. Je me félicite du fait que les employeurs soient déterminés à appliquer la convention au Honduras.

En ce qui concerne les réformes proposées du Code du travail, nous avons passé une première étape en invitant les représentants des travailleurs dans le cadre des trois centrales ouvrières – la CGT, la CTH et la CUTH – à participer à un dialogue franc, au cours duquel les centrales ouvrières pourraient présenter leur position concernant les réformes recommandées du Code du travail.

À cet égard, comme indiqué dans les informations communiquées à la commission, les trois centrales ont rappelé que depuis 2019, elles expriment des réserves au sujet des réformes et considèrent qu'il est particulièrement risqué de soumettre des projets de réformes du Code du travail dans le contexte politique actuel au Honduras, car une telle réforme pourrait porter atteinte aux droits du travail, surtout en raison de la volonté politique récemment exprimée de réinstaurer le travail temporaire à l'heure dans une relation de travail qui avait été supprimée en 2022 suite à l'abrogation de la loi sur l'emploi à l'heure, ce qui constituerait un retour en arrière du point de vue du mode de recrutement et de l'exercice des droits du travail, surtout le droit de liberté d'affiliation à un syndicat.

Dans le cadre du travail temporaire à l'heure, un travailleur ne peut pas exercer son droit à la liberté syndicale. C'est pourquoi les centrales considèrent que le contexte n'est pas opportun pour entamer des réformes législatives. Toutefois, nous restons disposés à mener un dialogue tripartite en vue d'un accord sur les réformes nécessaires à l'application de la convention.

En ce qui concerne les cas que nous trouvons tristes et que nous déplorons, de travailleurs ayant été privés de leur vie en raison de leur activité syndicale ou politique, nous sommes déterminés – ainsi que nous l'avons montré – à relancer certaines actions en cours afin que des mesures de réparations et des sanctions soient prises pour lutter contre l'impunité. Toutefois, nous attirons l'attention sur la baisse totale du nombre de cas ces dernières années, qui est soulignée dans le rapport. La plus grande partie des cas qui ont été cités remontent à l'époque de la narco-dictature, dont le Honduras est sorti, mais pendant laquelle les travailleurs ont subi les situations examinées au cours du débat.

Nous considérons comme un progrès concret et historique, la position officielle du ministère des Droits de l'homme concernant l'interprétation de l'application de la Loi sur la protection des défenseurs des droits de l'homme et l'application de mesures de protection aux syndicalistes qui en ont fait la demande. Il s'agit d'un progrès historique dans l'application des recommandations concernant la mise en place du mécanisme de protection des syndicalistes.

Les accords conclus par le secrétariat du travail avec le ministère public, ainsi que l'accord en cours d'élaboration entre la Cour suprême de justice et le secrétariat du travail, font ressortir l'engagement de ces deux organes constitutionnels en faveur d'un pouvoir de l'État et d'un organe constitutionnel. Ces avancées n'auraient pas été possibles si la direction de ces organes n'avait pas changé. C'est pourquoi, jusqu'en 2025, grâce à la nouvelle représentation du ministère public par le Procureur général, ce dernier a été présent et a démontré sa détermination en tant que représentant des pouvoirs publics.

Premièrement, de reconnaître que la violence antisyndicale a existé au Honduras.

Deuxièmement, de s'engager à enquêter sur les infractions comportant des actes de violence ayant pour mobile l'exercice du droit de liberté d'affiliation à un syndicat, à traiter ces infractions par des moyens spécifiques et à poursuivre leurs auteurs en justice.

En ce qui concerne la Cour suprême de justice, nous élaborons actuellement le mécanisme institutionnel visant spécifiquement à traiter les affaires qui feront l'objet de poursuites judiciaires, afin d'éviter les lenteurs dans l'administration de la justice et que l'autorité judiciaire intervienne rapidement dans les cas de violence antisyndicale. Toutefois, le droit d'affiliation à un syndicat, ainsi que la liberté et la protection en la matière comprennent, outre les recommandations opportunes et nécessaires, un engagement et une conviction en faveur du rôle démocratique qu'assure l'organisation syndicale au Honduras.

C'est pourquoi le secrétariat d'État chargé du travail et de la sécurité sociale a lancé un programme de modernisation des relations professionnelles, dont l'un des paragraphes porte sur la modernisation numérique de l'accès à la justice du travail, ainsi que de l'accès à l'institution de tutelle qui réglemente l'organisation syndicale. Il a décidé de numériser les procédures de demande d'octroi de la personnalité juridique à un syndicat et de changement dans les instances dirigeantes d'un syndicat, ainsi que d'enregistrement de convention collective, car ces procédures étaient lentes et associées à des obstacles à la création de syndicats. Ces problèmes ont été éliminés au titre de notre ferme engagement en faveur de l'organisation démocratique de la société, dont le syndicat est l'une des expressions. La numérisation permet d'accéder rapidement aux services, d'éviter les lenteurs dans le traitement des dossiers et, surtout, d'exercer la liberté de constituer des organisations sans autorisation préalable. Les utilisateurs des services numériques peuvent se connecter depuis la localité où ils se trouvent, ce qui leur permet d'économiser les frais du déplacement et du séjour dans la capitale de la République. Le secrétariat d'État a aussi lancé un programme de modernisation numérique des canaux de communication avec les employeurs, qui prévoit la numérisation des règlements internes des lieux de travail et des demandes de documents à la Direction générale du travail, afin d'éliminer les délais prévus pour les règlements internes. Des crimes de sang ont été commis par le passé mais, aujourd'hui, la politique sociale menée par la Présidente Xiomara permet d'ouvrir dans ces communes des bureaux des services publics chargés de la protection des droits dont il est question aujourd'hui. En effet, priver d'accès aux institutions publiques les travailleurs et toute personne souhaitant s'organiser serait aussi une forme de violence, de même que l'absence de services publics dans les lieux où les travailleurs constituent la majorité de la population, en particulier dans les secteurs industriels.

Le ministère du Travail a donc élaboré un programme d'ouverture de bureaux dans le but de protéger l'ensemble des droits du travail, mais aussi d'harmoniser les relations capital-travail, lorsqu'un conflit sur le lieu de travail peut être désamorcé au moyen de la Constitution de la République, du Code du travail et des conventions de l'OIT, dans un bureau du ministère du Travail.

Nous croyons en le dialogue tripartite, qui a contribué aux avancées réalisées par le Honduras.

Le Conseil économique et social a approuvé la ratification des conventions n° 189 et n° 190 de l'OIT. L'examen des activités des organes techniques a commencé, notamment l'élaboration par les groupes de travail sectoriels d'avis sur les normes internationales, y compris les conventions fondamentales telles que les conventions n° 155 et n° 187.

Nous avons été respectueux, nous avons suivi les canaux de communication requis et nous pensons que cela produit aussi un mode de concertation dont notre démocratie a besoin. Les trois parties doivent parvenir à un accord au nom de leur pays et de l'harmonie entre les trois secteurs.

Nous avons signé le programme de promotion de l'emploi décent à l'issue de concertations tripartites. Ce programme, qui n'était plus appliqué depuis 2015, donne aux trois secteurs des orientations sur les étapes à parcourir pour protéger le travail, créer des emplois dans le pays et trouver un accord par la voie institutionnelle. De plus, le programme de promotion de l'emploi décent favorisera et reconnaîtra la présence durable du travailleur à son poste de travail, cette garantie de stabilité assurant à son tour l'exercice du droit de liberté d'affiliation à un syndicat.

Nous apprécions les recommandations formulées, auxquelles nous adhérons. L'assistance technique nous sera utile dans la poursuite de notre action qui, ainsi que je l'ai dit, n'est pas le point final mais le point de départ. Il est essentiel que le renforcement institutionnel actuellement mené par le ministère du Travail bénéficie d'une assistance, y compris la création du corps d'inspecteurs, ainsi que celle du service des travailleurs de la Direction générale du travail au nouveau Département de la prévention des risques professionnels, qui protégera les droits des travailleurs et des employeurs et en garantira l'exercice. Le simple fait de participer à ce dialogue dynamise nos relations tripartites, consolide les canaux de communication et les progrès du Honduras dans la promotion d'un travail décent et du respect des conventions internationales et, dans ce cas particulier, nous aide à défendre la convention.

Membres employeurs – J'ai l'impression que les participants à ce débat s'accordent pour demander au gouvernement de manifester la volonté d'emprunter une voie conforme aux dispositions de la convention et qu'il appartient aux partenaires sociaux de s'efforcer de collaborer pour formuler des propositions que le gouvernement pourrait adapter pour atteindre un état de pleine conformité avec la convention en droit et en pratique.

Pour y parvenir il faudra, et c'est logique, travailler beaucoup car certaines déclarations prononcées ici n'iraient pas dans la direction voulue pour parvenir à un résultat en la matière. Cependant, je suis sûr de la portée de tous les appels que nous avons lancés en faveur d'un dialogue social, à condition que ce dialogue social soit mené efficacement, de bonne foi et avec la participation de tous les secteurs – ce qui semble ne pas être le cas actuellement. Le groupe des employeurs va parier sur la capacité du gouvernement et des partenaires sociaux de surmonter cette situation. J'insiste sur la grande importance de la convention, qui est fondamentale dans le cadre de l'OIT et de l'activité syndicale, et qui ne se limite pas aux

travailleurs mais s'adresse aussi les employeurs. Il importe que nous participions tous à cette action.

Le cas examiné découle d'une plainte présentée par les travailleurs. L'élaboration de rapports se révèle être une procédure de contrôle habituelle de l'OIT, dans le cadre de laquelle les partenaires sociaux, soit le COHEP et la CSI, commentent les dispositions législatives et leur application en pratique par le Honduras par rapport aux dispositions de la convention. Étant optimistes, nous allons cependant nous efforcer de conserver un esprit de collaboration dans le présent cas.

Nous souhaitons aussi souligner que nous ne transigerons ni avec les travailleurs ni avec les employeurs en ce qui concerne la violence antisyndicale et les cas d'assassinat de dirigeants syndicaux dont beaucoup sont en instance depuis longtemps. Le groupe des employeurs rejette vivement les insinuations selon lesquelles le secteur privé du Honduras pourrait être à l'origine des assassinats de dirigeants syndicaux. Nous considérons ce cas comme grave et urgent, nous condamnons les violences de toute nature et nous nous appuyons sur la déclaration du ministre du Travail du Honduras selon lequel les assassinats qui font l'objet d'enquêtes et de procédures judiciaires en instance ont été commis entre 2007 et 2017, dans des circonstances liées à l'État ou au gouvernement de l'époque. Je rejette donc vigoureusement ces insinuations.

Les membres employeurs sont prêts à proposer à l'État et au gouvernement du Honduras des mesures à prendre pour surmonter cette situation. Premièrement, nous demandons au gouvernement de prendre rapidement des mesures concrètes pour faire en sorte que la COMCOVIA reprenne ses réunions de manière permanente et durable. Il est aussi nécessaire de l'institutionnaliser et de la rendre effective, par l'élaboration de programmes et calendriers de travail, et par des activités permanentes et continues, la pleine participation aussi bien des travailleurs que des employeurs, en veillant à prévoir des ressources budgétaires suffisantes.

Les membres employeurs suggèrent aussi au gouvernement de mettre en place sans attendre le protocole d'enquête spécifique qui permettra d'examiner les actes de violence et assassinats si regrettables que nous avons cités. Il faut que cette mesure soit prise sans attendre et qu'elle produise rapidement des résultats.

Il faudrait aussi que le gouvernement veille à ce que ces affaires soient examinées à titre prioritaire par les juridictions pénales. Le gouvernement a déclaré qu'il était prêt à assurer une protection rapide et efficace aux membres du mouvement syndical. Il faudrait aussi ajouter les représentants d'organisations d'employeurs et nous nous félicitons que les cas les concernant remontent à plus de dix ans.

Face à toutes ces situations, le gouvernement devrait prendre des mesures dans les meilleurs délais, notamment sur le plan budgétaire, afin de respecter pleinement l'accord de 2019. Sachant que ces situations pourraient donner lieu à des désaccords entre le gouvernement, les syndicats, les employeurs et la commission d'experts, il faudrait accepter l'appui technique proposé par l'OIT en vue de la réactivation de tous les groupes techniques rattachés au Conseil économique et social. Cette assistance technique pourrait aussi être utilisée pour renforcer un dialogue tripartite qu'il sera indispensable d'instaurer au Honduras et pour entreprendre les réformes demandées par la commission d'experts conformément aux conventions et recommandations.

Nous recommandons la reprise des activités du MEPCOIT, entité particulièrement importante, qui pourrait constituer un espace national où seraient prises des mesures de nature à éviter que les conflits se prolongent, s'aggravent ou, comme souvent, se propagent à

l'échelle du pays. Il s'agit de l'entité la plus adéquate pour permettre aux parties de régler elles-mêmes les conflits.

De plus, il est indispensable que le gouvernement communique à la commission d'experts des informations aussi détaillées et complètes que possible décrivant l'état d'avancement des enquêtes et procédures judiciaires afin que l'OIT puisse les analyser et les utiliser pour formuler des orientations. Le secrétaire d'État au Travail a décrit les mesures prises comme un point de départ et nous nous en félicitons, mais il faudrait à présent avancer au trot, voire au galop, pour atteindre au plus vite l'objectif visé au titre de la convention.

Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de saisir cette occasion pour démontrer concrètement et de manière permanente sa volonté politique de mettre la législation en conformité avec la convention en menant les réformes législatives demandées mais pas entreprises. Les changements devraient intervenir en droit et en pratique.

Appliquer la convention suppose de faire des progrès – selon moi immédiats – par l'intermédiaire d'un dialogue tripartite, selon la pratique qui est privilégiée par l'OIT. Il faudrait que ce dialogue tripartite soit authentique et mené de bonne foi, avec la participation de tous les acteurs concernés par les relations du travail. Ce dialogue serait bien sûr guidé par le gouvernement et rassemblerait les travailleurs et les employeurs. Les membres employeurs pensent que ce n'est qu'en prenant les mesures proposées que le Honduras pourra résoudre la situation qui est aujourd'hui source de difficultés et sont certains qu'une action concertée permettra d'aller de l'avant.

Membres travailleurs – Nous avons assisté à un échange de points de vue approfondi et constructif et comprenons que ce type de débat renforce le système de contrôle de l'application des normes, raison pour laquelle nous apprécions particulièrement la participation du gouvernement et les explications qu'il a fournies, du groupe des employeurs et de nos délégués. Nous estimons que cette pluralité des points de vue ne doit pas nécessairement être considérée comme un obstacle mais plutôt comme une source de légitimité pour les conclusions que pourrait formuler la Commission de l'application des normes. Le débat ouvert est fondé sur des observations techniques mais aussi des expériences politiques et des décisions politiques qui nous permettent d'analyser ce cas, comme tout autre cas qui serait examiné, à partir non pas de données abstraites mais de processus réels et actuels, et de communiquer à tous les participants les éléments nécessaires à leur compréhension.

L'intervention du ministre du Travail du Honduras nous a permis de mettre à jour les informations qui figuraient dans le rapport d'experts et de vérifier que nous considérons tous qu'il s'agit d'un processus évolutif; il n'en reste pas moins que nous consultons constamment et considérons tous que les progrès annoncés devraient s'accompagner de beaucoup plus de signes, ainsi que nous l'avons dit dans notre déclaration liminaire.

Le rapport de la commission d'experts, dont nous apprécions comme toujours l'analyse approfondie et la technicité, fait état d'une série de lacunes dans l'application de la convention auxquelles il faut remédier, ainsi que des actes de violence que nous avons déjà tous décrits. Pour rester concise, sachant que ce débat se déroule un samedi et que je suis la dernière à intervenir, je m'efforcerai de rester concrète et de tenir compte du fait que ces questions ont déjà été évoquées par tous les participants, qui les connaissent.

Toutefois, dans le même rapport, il est aussi question de la création d'espaces tripartites, de l'adoption de mesures visant à améliorer la capacité institutionnelle du ministère du Travail, de la coordination avec les autres organismes publics pour lutter contre la violence

antisyndicale, un thème d'une importance primordiale pour les membres travailleurs du Honduras, et de l'action menée pour réviser les procédures administratives au bénéfice de la liberté syndicale. Comment pourrions-nous laisser de côté ces informations concrètes?

Bien qu'aujourd'hui, l'existence d'importants problèmes ne fasse aucun doute, nous prenons acte des efforts menés. Il y a eu un consensus sur ces questions, ainsi que l'a déclaré le porte-parole des employeurs. C'est précisément dans les cas où la volonté de changement fait consensus que le service d'accompagnement de l'OIT est le plus utile.

La commission d'experts a signalé tous les points que nous avons déjà cités et aujourd'hui nous considérons que les conditions sont réunies pour que la convention soit pleinement appliquée et l'application relève aussi bien des travailleurs dans le respect de leurs droits et obligations et des employeurs qui doivent aussi permettre l'exercice effectif de la liberté au titre de la convention que du gouvernement, qui se réfèrera à ces mesures et qui devra rester dynamique et continuer d'informer la commission d'experts.

Nous demandons donc que ce processus soit mené sans attendre, que l'engagement soit maintenu, que la promotion d'espaces tripartites inclusifs se poursuive, que des réformes légitimes et participatives puissent avoir lieu conformément aux recommandations formulées par l'OIT.

En tant que travailleurs, nous constatons souvent que certains espaces politiques ne sont pas indiqués pour l'examen d'une norme, mais je crois que les arguments avancés pour ne pas procéder à cet examen peuvent aussi être dangereux. Nous sommes donc favorables à des réformes basées sur le dialogue et réalistes.

Nous demandons à la Commission de l'application des normes de reconnaître les progrès et les processus qui permettent d'avancer mais aussi de relever les problèmes qui ne sont pas réglés, de prier instamment le BIT de bien vouloir maintenir son appui technique, qui n'est pas un instrument secondaire mais un élément essentiel du système de supervision.

Les membres travailleurs suivront ce cas. Ils encouragent le gouvernement du Honduras à consolider les mesures prises, à intensifier la coopération technique et surtout à collaborer avec les interlocuteurs sociaux à l'élaboration d'un plan par étapes claires assorti d'échéances et d'objectifs et prévoyant des évaluations régulières. Ainsi que nous l'avons dit dans notre déclaration liminaire, ce plan par étapes devrait être fondé sur la recommandation de la commission d'experts, qui indique clairement dans ses conclusions les mesures à prendre pour élaborer un tel plan.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a fait part de sa profonde préoccupation face aux assassinats de dirigeants syndicaux et au retard accumulé dans les enquêtes et les poursuites judiciaires. Elle a également souligné la nécessité de prendre d'urgence des mesures pour renforcer le dialogue social institutionnel. La commission a estimé que ce cas était urgent et grave.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux:

- **de garantir l'application de la convention, en droit et dans la pratique, grâce à un dialogue social exempt de violence et d'intimidation; de renforcer le dialogue social,**

y compris les méthodes de consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs, en garantissant leur indépendance et leur autonomie, en droit et dans la pratique;

- de prendre des mesures législatives et des réformes du Code du travail, en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, pour assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales avec la convention, et d'y apporter un soutien budgétaire;
- de réactiver le Conseil économique et social, de même que ses commissions techniques, et de veiller à ce qu'ils bénéficient d'un soutien financier et de crédits budgétaires suffisants;
- de structurer et de rendre effective la participation des organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs au Conseil national pour la protection des défenseurs et défenseuses des droits humains;
- de veiller à ce que le Comité sectoriel chargé du traitement des différends soumis à l'OIT (MEPCOIT) reprenne ses activités régulièrement;
- de veiller à ce que la Commission sur la violence antisyndicale puisse pleinement exercer son mandat, engager sans délai des enquêtes indépendantes ainsi que des poursuites contre les auteurs d'actes criminels visant des dirigeants syndicaux, et de fournir à la commission d'experts des informations actualisées concernant le nombre d'enquêtes et de poursuites engagées, les condamnations prononcées et les sanctions appliquées.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir sans délai de l'assistance technique du Bureau pour assurer le plein respect de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission a prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025, en y incluant des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique.

Président – Je donne la parole à l'honorable représentant du gouvernement du Honduras.

Autre représentant gouvernemental – Le Honduras réaffirme sa ferme volonté d'œuvrer pour le travail décent et la protection des droits du travail conformément aux dispositions de la convention.

Nous prenons note des observations formulées par la commission au sujet de l'examen du cas du Honduras. Ces observations seront analysées soigneusement en tenant compte de notre contexte national et en accord avec les réformes qui ont commencé à prendre forme sous la direction de la Présidente Iris Xiomara Castro. Le gouvernement réaffirme sa condamnation de toute forme de violence antisyndicale et sa détermination à combattre l'impunité et, dans le même temps, assurer l'exercice du droit à la liberté syndicale et protéger efficacement les personnes exerçant leur droit de défendre les droits du travail.

Le Honduras prend note des recommandations relatives au Conseil national pour la protection des défenseurs, hommes et femmes, des droits de l'homme. À cet égard, nous indiquons de nouveau que la législation et la structure des institutions permettent non seulement d'accorder aux dirigeants syndicaux le statut de défenseur des droits de l'homme

mais aussi de leur donner accès aux mesures de protection prises par le mécanisme correspondant, ce qui remédie à toute éventuelle lacune dans la protection des droits humains.

En ce qui concerne les modifications du Code du travail, nous continuerons de travailler en coordination avec les travailleurs et les employeurs afin de pouvoir entreprendre les réformes nécessaires pour garantir au Honduras la protection de la liberté syndicale et du droit de liberté d'affiliation à un syndicat. Toutefois, nous souhaitons rappeler, ainsi que cela a été dit dans cette salle et dans les informations qui ont été communiquées précédemment, qu'en ce qui concerne les réformes législatives recommandées par la commission, le gouvernement considère qu'un consensus tripartite est indispensable. Le Honduras s'engage à tirer le meilleur parti de consultations exhaustives pour faire en sorte que la législation nationale soit approuvée par tous les participants aux consultations tripartites.

En conclusion, nous déclarons à nouveau que l'appui technique fourni par le BIT est important pour continuer de progresser vers la protection des droits des travailleuses et des travailleurs honduriens. Il importe que la commission s'en tienne strictement à des critères objectifs, impartiaux et conformes aux éléments cités au cours du débat et aux informations pertinentes que nous avons fournies au fil du temps. Le Honduras est prêt à poursuivre son action avec l'appui de l'OIT et en collaboration avec les organisations syndicales et les organisations d'employeurs en ce qui concerne l'origine de ce cas, à savoir les assassinats de dirigeants syndicaux ayant pour motif l'exercice de la défense des droits du travail et des droits civils et politiques. Notre volonté et notre détermination sont entières et nous apprécierons tout appui, sous forme d'assistance technique que pourraient nous apporter le BIT ou d'autres pays amis.

Hongrie (ratification: 1957)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement est déterminé à appliquer pleinement la convention et à protéger la liberté syndicale et le droit syndical, ainsi que les droits des travailleurs.

Le système juridique hongrois prévoit des garanties adéquates pour exercer librement les droits syndicaux. Le gouvernement organise des consultations régulières avec les organisations représentatives nationales des travailleurs et des employeurs sur des questions qui concernent le monde du travail, et est disposé à adopter des mesures justifiées pour combler de possibles lacunes dans la pratique juridique.

Le gouvernement attache une grande importance au bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT. Dans ce contexte, il soumet tous les ans au BIT un rapport national sur la mise en œuvre des conventions ratifiées et des recommandations concernées, et reste ouvert à des consultations avec le BIT.

Malheureusement, au cours du cycle de présentation des rapports nationaux pour 2024, le gouvernement n'a pas pu fournir une réponse détaillée aux observations de la commission d'experts concernant l'application de la convention. Les présentes informations écrites entendent réparer cette omission, démontrer les bonnes dispositions du gouvernement et réaffirmer son engagement à poursuivre le dialogue à l'échelle nationale sur les points soulevés dans les observations de la commission d'experts.

En ce qui concerne les consultations menées avec les partenaires sociaux, il convient de noter qu'un Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel et du gouvernement (VKF) a été établi en 2012 et est depuis devenu une plateforme importante pour le dialogue social. À la suite de consultations avec les partenaires sociaux, les règles régissant l'organisation et le fonctionnement du VKF ont été formellement codifiées par décret gouvernemental en 2024. Les activités du VKF portent principalement sur la politique salariale, la politique de l'emploi et les questions générales relatives au monde du travail. Les négociations sur le salaire minimum et le salaire minimum garanti ont également lieu au sein de ce forum. Le gouvernement apporte un soutien financier substantiel aux partenaires sociaux nationaux, qui provient tant du budget national que de fonds de l'Union européenne (UE).

Liberté d'expression

La liberté d'expression est vue comme un droit fondamental protégé et garanti par de nombreux instruments juridiques internationaux, européens et nationaux. En Hongrie, le système juridique tout entier vise à protéger les droits fondamentaux, dont la liberté d'expression.

Conformément à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article IX de la loi fondamentale de la Hongrie, toute personne a droit à la liberté d'expression. Cependant, il ressort clairement de la réglementation en vigueur que ce droit fondamental n'est pas absolu et peut être restreint dans certaines conditions, et le paragraphe 2 de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article IX (4) de la loi fondamentale fournissent des orientations quant à ces restrictions.

La pratique judiciaire est également très importante pour apprécier ce droit fondamental, compte tenu des nombreuses décisions rendues par la Cour européenne des droits de l'homme, la Cour de justice de l'UE et les tribunaux nationaux, notamment la Cour constitutionnelle. Ces décisions définissent la notion, les limites et les critères d'appréciation de la liberté d'expression dans le contexte de divers droits de la personnalité.

Conformément au paragraphe 2 de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, la Cour européenne des droits de l'homme a défini les critères selon lesquels les autorités nationales des États contractants peuvent restreindre la liberté d'expression.

Le droit fondamental peut être limité si les trois conditions ci-dessous sont réunies:

- 1) l'ingérence – qu'il s'agisse d'une «formalité», de «conditions», de «restrictions» ou de «sanctions» – est prévue par la loi;
- 2) l'ingérence doit avoir un motif légitime (par exemple, la sécurité nationale, l'intégrité territoriale ou la sûreté publique, la défense de l'ordre et la prévention du crime, la protection de la santé ou de la morale, la protection de la réputation ou des droits d'autrui, la non-divulgaration d'informations confidentielles ou la garantie de l'autorité et de l'impartialité du pouvoir judiciaire);
- 3) l'ingérence constitue une mesure nécessaire dans une société démocratique, ce qui signifie qu'il faut tenir compte du principe de nécessité et de proportionnalité.

Dans un premier temps, il faut procéder à un examen et vérifier si l'ingérence est légalement fondée et si la loi concernée est accessible au public, compréhensible, cohérente et prévisible. En ce qui concerne l'expression des opinions des travailleurs, la réglementation hongroise renvoie clairement aux articles 8 et 9 (2) de la loi n° I de 2012, portant du Code du travail. L'article 8 définit également le motif légitime d'une ingérence, à savoir la protection de

la réputation et des intérêts économiques légitimes de l'employeur. La troisième condition, le principe de nécessité et de proportionnalité, suppose de déterminer la mesure dans laquelle la restriction peut être considérée comme une mesure nécessaire dans une société démocratique. La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme montre un respect général de la marge d'appréciation des États contractants pour évaluer si, compte tenu des circonstances, l'ingérence litigieuse était nécessaire.

Dans sa décision n° 30/1992 (V.26.) AB, la Cour constitutionnelle affirme que «la liberté d'expression occupe une place privilégiée parmi les droits fondamentaux constitutionnels, étant à l'origine de plusieurs droits à des libertés», et souligne que «le rôle remarquable du droit à la liberté d'expression ne signifie pas que celui-ci est [...] illimité».

Les tribunaux évaluent la nécessité et la proportionnalité des restrictions. Il existe assez peu de décisions qui examinent ce droit fondamental dans le cadre d'une relation de travail, mais la Cour constitutionnelle a déclaré qu'il était nécessaire de tenir compte de la nature spécifique de l'emploi.

En matière de droit du travail, la Cour constitutionnelle se base sur la «clause de loyauté» énoncée à l'article 8 (1) à (3) du Code du travail. La Cour précise que la liberté d'expression peut faire l'objet de restrictions plus sévères dans le monde du travail.

La Cour constitutionnelle a identifié les facteurs dont les tribunaux doivent tenir compte lorsqu'ils examinent les limitations imposées à la liberté d'expression des travailleurs, en plus du principe général de nécessité et de proportionnalité, il s'agit de:

- 1) l'intérêt public ou professionnel de la déclaration;
- 2) les faits à l'origine de la déclaration et l'évaluation de ses jugements de valeur;
- 3) le préjudice causé par la déclaration et ses effets négatifs sur la réputation de l'employeur;
- 4) la bonne foi du salarié exerçant sa liberté d'expression;
- 5) l'ampleur de la sanction disciplinaire imposée par l'employeur.

Il ressort de manière évidente de la jurisprudence des deux cours que les dispositions énoncées dans le Code du travail sont compatibles avec la possibilité de restreindre le droit fondamental. Elles ont aussi reconnu que la liberté d'expression se manifeste différemment dans le contexte des relations de travail en raison de leur nature particulière. L'emploi est une relation juridique fondée sur la confiance, qui implique généralement une coopération à long terme entre les parties. Les employeurs et les travailleurs ont un intérêt commun dans leurs relations avec des tiers, dans lesquelles l'employeur peut se trouver dans une position vulnérable. Au cours de la relation de travail, le travailleur peut avoir accès à des informations essentielles au bon fonctionnement de celle-ci qui, si elles sont utilisées à mauvais escient, pourraient nuire aux intérêts économiques de l'employeur. Afin de protéger ces intérêts, l'article 8 (1) du Code du travail dispose que, pendant la relation de travail, le travailleur ne doit pas, sauf autorisation de la législation applicable, adopter un comportement susceptible de compromettre les intérêts économiques légitimes de l'employeur. Même si cette restriction est limitée à ses heures de travail, en vertu de l'article 8 (2) du Code du travail, en dehors de ses heures de travail rémunérées, le travailleur doit également s'abstenir de tout comportement qui, en fonction de la nature de son emploi et de la position qu'il occupe dans la hiérarchie de l'entreprise, est susceptible, directement et concrètement, de nuire à la réputation ou aux intérêts économiques légitimes de l'employeur ou à l'objectif visé par la relation de travail. Cette règle n'est pas non plus illimitée. Dans le but de garantir une certaine proportionnalité et d'assurer la légitimité de l'objectif, le comportement du travailleur doit être évalué en

fonction de son emploi ou de sa position dans la hiérarchie, et il faut que ce comportement soit susceptible de nuire directement et concrètement à la réputation ou aux intérêts économiques légitimes de l'employeur ou à l'objectif visé par la relation de travail. En outre, à titre de garantie supplémentaire pour le travailleur, l'employeur est tenu de l'informer au préalable et par écrit de la restriction.

L'article 8 (3) du Code du travail fait explicitement référence aux restrictions de l'exercice du droit à la liberté d'expression. Toutefois, la disposition établit aussi les motifs légitimes de ces restrictions dans le but de protéger certains droits. La pratique judiciaire confirme que les droits fondamentaux ne peuvent être exercés au détriment d'autres droits et la disposition en question identifie les droits qui peuvent entrer en conflit avec la liberté d'expression dans le cadre des relations de travail, à savoir la réputation de l'employeur ou ses intérêts économiques et organisationnels légitimes. Du reste, elle précise que l'expression d'opinion n'est interdite que lorsqu'elle est gravement offensante et compromet la protection des droits susmentionnés, d'où le principe de proportionnalité.

Dans une relation de travail, le salarié accomplit une tâche dans l'intérêt de l'employeur, en tenant compte des intérêts économiques de ce dernier. Par conséquent, l'autonomie du travailleur est inévitablement réduite dans l'exercice de ses fonctions.

La meilleure preuve en est que l'employeur décide des horaires de travail, ce qui a donc une incidence sur le droit au repos du travailleur. L'article 9 (2) du Code du travail n'autorise donc la restriction des droits individuels du travailleur que lorsque cela est strictement nécessaire pour des raisons directement liées à l'objectif poursuivi par la relation de travail et lorsque cela est proportionné à la réalisation de cet objectif. La réglementation ne confère donc pas à l'employeur un droit illimité d'imposer des restrictions. Pour protéger les intérêts du travailleur, l'employeur est tenu de l'informer au préalable et par écrit de la nature, des conditions et de la durée prévue de la restriction des droits individuels, ainsi que des circonstances justifiant sa nécessité et démontrant sa proportionnalité.

La réglementation actuelle tient compte du fait que les droits individuels ne peuvent être limités que dans des cas exceptionnels. Par conséquent, l'article 9 (3) du Code du travail dispose qu'un travailleur ne peut renoncer à ses droits individuels de manière générale et à l'avance, et que toute déclaration juridique concernant les droits individuels n'est valable que si elle est faite par écrit.

Pour résumer, les dispositions du Code du travail susmentionnées sont conformes aux critères (principe de nécessité et de proportionnalité, cas autorisés de restriction à la liberté d'expression) établis par la Cour européenne des droits de l'homme – et adoptés par la Cour constitutionnelle hongroise – qui permettent la limitation d'un droit fondamental dans un cadre clair et approprié. La réglementation actuelle garantit les droits tant des employeurs que des travailleurs en tenant compte de la nature unique des relations de travail.

Enregistrement des syndicats (Article 2)

Conformément à l'article 69 de la loi n° CLXXXI de 2011, sur l'enregistrement auprès des tribunaux des organisations de la société civile et les règles de procédure applicables (ci-après, «la loi n° CLXXXI de 2011»), les dispositions de cette loi s'appliquent aux syndicats à moins qu'une autre loi régissant les organisations en dispose autrement. Étant donné qu'aucune autre loi ne régit l'enregistrement des syndicats, les règles applicables aux associations – dont les syndicats constituent une forme particulière – régissent leur enregistrement.

L'article 34 (1) de la loi n° CLXXXI de 2011 prévoit une procédure simplifiée – en vertu de laquelle le tribunal doit statuer sur l'enregistrement dans les 15 jours – lorsque l'acte constitutif présenté se fonde sur un modèle standard tel que défini dans la législation. Ces modèles sont prévus dans l'arrêté n° 4/2017 (IV.3.) du ministre de la Justice, sur les statuts types à utiliser dans les procédures simplifiées d'enregistrement et de modification des organisations civiles et des associations sportives. Ces modèles peuvent être utilisés non seulement pour l'enregistrement initial, mais aussi pour toute autre modification des statuts.

Les principales règles sur les structures organisationnelles et opérationnelles sont énoncées dans la loi n° V de 2013, portant Code civil. Conformément à ces règles, seules doivent figurer dans les statuts de l'association des informations de base la concernant. Le tribunal n'examine que les prescriptions légales minimales, ce qui signifie qu'aucune demande de correction ne peut être émise en raison de défauts administratifs mineurs.

La loi n° CLXXXI de 2011 dispose également que, au moment d'enregistrer une modification aux statuts d'une association, le tribunal n'examine que les documents ayant trait à la modification en question. Par conséquent, le tribunal ne peut formuler d'objections concernant des parties des statuts qui ne sont pas concernées par la modification.

En vertu de la législation en vigueur (article 2 (2) de la loi n° CLXXXI de 2011 et article 3 (63) du Code civil), pour s'enregistrer, les organisations civiles, dont les syndicats, sont tenues de fournir un document attestant du droit d'utilisation du siège social.

L'article 21 (1a) de la loi n° CLXXXI de 2011 prévoit que le titre attestant du droit d'utilisation du siège social doit être accompagné d'une déclaration – sous la forme d'un acte sous seing privé ayant force probante – du propriétaire du bien ou de l'utilisateur légal autorisé à approuver une autre utilisation, affirmant qu'il consent à ce que le bien devienne le siège social de l'organisation. Si l'organisation est elle-même propriétaire du bien, une copie du titre de propriété doit être jointe à la demande.

L'obligation d'ajouter le nom de l'entreprise dans la dénomination officielle de l'association ne découle pas de la législation. L'article 4 (1) de la loi n° CLXXXI de 2011 dispose expressément que le syndicat (en tant que forme particulière d'association) n'est pas tenu de mentionner dans son nom le type ou la forme d'association qu'il prend. En outre, un syndicat peut être créé et fonctionner sous un nom qui comprend d'autres expressions faisant référence à l'exercice du droit d'association.

Comme l'a noté la commission d'experts dans ses observations, entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2021, 1 149 syndicats ont été enregistrés et 8 demandes d'enregistrement ont été rejetées. Les données détaillées pour la période 2021-2025 sont en cours de collecte et seront communiquées à la commission dès qu'elles seront disponibles.

Le gouvernement prend note des avis exprimés par la commission d'experts et de la demande qui lui a été adressée de prendre les mesures nécessaires pour remédier effectivement aux obstacles présumés à l'enregistrement dans la pratique. Dans le même temps, nous notons qu'en dehors des observations précédentes du groupe des travailleurs, selon lesquelles les prescriptions légales relatives à l'enregistrement des syndicats pourraient gêner l'application de l'article 2 de la convention, le gouvernement n'a actuellement connaissance d'aucun cas spécifique ni d'aucune pratique où le cadre juridique actuel a effectivement empêché l'enregistrement d'un syndicat. En outre, nous tenons à souligner que le VKF a tenu 9 réunions en 2022, 10 en 2023 et 9 en 2024. Ces sessions ont donné l'occasion au groupe des travailleurs de soulever ce genre de préoccupations.

Droit des organisations de travailleurs d'organiser leur gestion (Article 3)

La création et le fonctionnement des syndicats sont réglementés par la loi n° CLXXV de 2011, sur le droit d'association, le statut à but non lucratif, le fonctionnement et le financement des organisations de la société civile (ci-après, «la loi n° CLXXV de 2011»), ainsi que par la loi n° V de 2013, portant Code civil.

Conformément à l'article 15 (1) de la loi n° CLXXV de 2011, les données inscrites au registre des syndicats sont publiques. Toutefois, conformément à l'article 15 (3), le registre d'adhésion n'est pas public en vertu de la protection des droits individuels. Dans le cadre des procédures de contrôle de la légalité, le parquet a pleinement accès à ces documents (article 15 (4) de la loi n° CLXXV de 2011). Comme pour toute autre association, le procureur a le droit d'engager des poursuites judiciaires à l'encontre d'un syndicat lorsqu'il y a violation de la loi et que la plainte est fondée sur la protection de l'intérêt public. Il y a présomption de violation de l'intérêt public si le procureur identifie une erreur dans le registre de données. Toutefois, une erreur dans l'acte constitutif qui n'a pas d'incidence sur les données du registre ne constitue pas une violation de l'intérêt public; le procureur n'est donc pas fondé à engager des poursuites.

Conformément à l'article 29 (1) de la loi fondamentale de la Hongrie, le parquet agit en tant que défenseur de l'intérêt public et veille à rétablir la légalité. Comme décrit à l'article 1 (2) de la loi n° CLXIII de 2011, sur les services du parquet, celui-ci veille au respect des lois et, dans les procédures et cas définis par la loi, intervient pour faire respecter la légalité en cas de violation.

Les pouvoirs du parquet ne supposent pas une autorité générale de suivi ou de contrôle ni un contrôle opérationnel des activités des syndicats. Le procureur n'est habilité à agir qu'en cas de violation manifeste de la loi et, même dans ce cas, il s'agit de mesures prises dans le cadre d'une procédure judiciaire et non de mesures administratives directes.

Le gouvernement souligne que les pratiques invoquées dans les observations de la commission d'experts ne sont pas conformes au cadre juridique hongrois applicable et ne font pas partie du dispositif de contrôle légal exercé par le parquet. En cas d'action illégale de la part du parquet, des voies de recours sont disponibles. Des litiges juridiques spécifiques peuvent être engagés en réponse à des violations spécifiques.

Au cours de la prochaine période, le gouvernement a l'intention d'engager des consultations avec le bureau du Procureur général de la Hongrie concernant les pratiques visant les syndicats dont le groupe des travailleurs a fait mention.

Déduction des cotisations syndicales

En 2023, dans le cadre du VKF, les parties ont discuté à deux reprises de l'initiative sur la déduction des cotisations syndicales. Pendant les négociations, les représentants du gouvernement concernés ont souligné que l'objectif premier des modifications législatives connexes était de réduire les charges administratives qui pesaient sur les employeurs. En vertu de l'article 1 de la loi n° XXIX de 1991, sur le paiement volontaire des cotisations syndicales par les salariés (ci-après, la «loi n° XXIX de 1991»), l'employeur – sauf exception précisées dans la loi – est généralement tenu, sur demande écrite du travailleur, de déduire du salaire les cotisations du syndicat concerné ou d'un autre organe représentatif des travailleurs indiqué par le salarié, et de transférer ce montant au syndicat ou à l'organe représentatif concerné. Selon le gouvernement, les dispositions relatives aux cotisations syndicales contenues dans

les lois sur le statut du personnel de certains secteurs publics ne désavantagent pas les travailleurs ni ne portent atteinte au fonctionnement des syndicats.

Droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités

En vertu de l'article 4 (3) de la loi sur les grèves, la portée des services minima («suffisants») et les conditions afférentes peuvent être déterminées par la loi, ce qui est effectivement le cas dans les secteurs fournissant les services publics les plus essentiels. Les dispositions du cadre général de la loi sur les grèves ne s'appliquent qu'en l'absence de règles juridiques spécifiques, auquel cas les parties doivent trouver un accord sur la portée et les conditions des services minima pendant le processus de conciliation obligatoire préalable à une grève.

Concernant les modifications à la loi sur les grèves, des consultations ont été organisées à plusieurs occasions ces dernières années au sein du VKF. Dans le cadre du Comité de suivi du VKF, des groupes de travail thématiques ont été établis, dont le groupe de travail sur la modification de la loi sur les grèves, qui a tenu sa première réunion le 19 mars 2015. D'autres ont suivi plus tard la même année.

Quant à la détermination des services minima, le gouvernement a toujours été d'avis que les orientations doivent venir de la position commune des partenaires sociaux et attache une importance particulière à l'adoption d'une position unifiée de la part des syndicats.

À ce jour, cependant, aucune proposition conjointe n'a été formulée par les partenaires sociaux concernant les services minima («suffisants») et, par conséquent, la question de la modification de la loi sur les grèves n'a pas encore été inscrite à l'ordre du jour depuis la fin de la pandémie de COVID-19.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter la représentante gouvernementale de la Hongrie, Madame l'Ambassadrice, représentante permanente de la Hongrie auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement reste pleinement attaché aux valeurs et aux principes de l'OIT, en particulier aux droits et principes fondamentaux au travail, qui sont également consacrés dans la présente convention, que la Hongrie a ratifiée en 1957.

Le gouvernement consulte régulièrement les partenaires sociaux hongrois sur des questions relatives au monde du travail et mène avec eux un dialogue ouvert. Il reste disposé à adopter des mesures justifiées pour combler toute lacune dans la pratique juridique.

Ces dernières années, le Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel et du gouvernement – appelé «VKF» – a joué un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques et de la législation du travail, ainsi que dans la promotion du partenariat social en Hongrie. Il a tenu 9 réunions en 2022, 10 en 2023 et 9 en 2024.

Le gouvernement encourage les relations professionnelles grâce à des programmes de renforcement des capacités et des initiatives de sensibilisation, destinés tant aux travailleurs qu'aux employeurs, aux niveaux national et local.

Le gouvernement s'est également fermement engagé à coopérer efficacement avec le Bureau et à s'acquitter pleinement de ses obligations en tant que membre de l'OIT. Nous estimons que le bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT – qui est unique à l'échelle internationale – revêt une grande importance. L'objectif du contrôle est d'examiner

régulièrement l'application des normes par les États Membres et de signaler les domaines dans lesquels leur application pose problème ou pourrait être améliorée. La crédibilité du système doit toutefois être garantie par la fourniture d'informations véridiques sur le monde du travail et cohérentes pour les activités de contrôle, et qui ne doivent pas servir à des fins politiques. C'est également crucial pour l'OIT dans son ensemble.

La Hongrie soumet chaque année ses rapports nationaux au BIT et nous sommes ouverts à toute consultation avec l'Organisation. Nous reconnaissons toutefois l'absence de réponses détaillées aux observations de la commission d'experts sur l'application de la convention lors du cycle précédent de présentation des rapports nationaux.

Avant le début de la présente session de la Conférence, nous avons fourni des informations écrites à la commission et avons réaffirmé notre engagement et notre volonté de poursuivre le dialogue au niveau national sur les questions soulevées dans les observations de la commission d'experts. Aujourd'hui, nous souhaitons présenter brièvement à la commission la législation et la pratique hongroises, et réagir aux observations de la commission d'experts.

Premièrement, le système juridique hongrois prévoit des garanties adéquates pour la liberté syndicale et le droit syndical. Ces droits sont garantis par la loi fondamentale de la Hongrie, dont l'article VIII mentionne spécifiquement les syndicats en disposant que ceux-ci peuvent être librement constitués et fonctionner en toute liberté sur la base du droit d'association. La loi portant Code du travail, qui régit les relations de travail, développe plus en détail ces dispositions.

Conformément à la convention, en Hongrie, les syndicats sont reconnus comme des personnes morales indépendantes, libres de définir leur structure interne, d'adopter leurs propres règles et de gérer leur activité sans ingérence des autorités publiques ou des employeurs.

En Hongrie, la liberté d'expression est considérée comme un droit fondamental protégé et garanti par de nombreux instruments juridiques internationaux, européens et nationaux. Conformément à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article IX de la loi fondamentale de la Hongrie, toute personne a droit à la liberté d'expression. Cependant, il ressort clairement de la réglementation en vigueur que ce droit fondamental n'est pas absolu et peut être restreint dans certaines conditions.

Du point de la pratique judiciaire, la Cour européenne des droits de l'homme, la Cour de justice de l'UE et la Cour constitutionnelle de la Hongrie ont rendu de nombreuses décisions. Ces décisions définissent la notion, les limites et les critères d'appréciation de la liberté d'expression.

La Cour constitutionnelle a affirmé que «la liberté d'expression occupe une place privilégiée parmi les droits fondamentaux constitutionnels»; toutefois, elle a aussi souligné que ce rôle particulier ne signifie pas que ce droit est illimité. La Cour constitutionnelle a aussi indiqué la nécessité de tenir compte de la nature spécifique de l'emploi et, en droit du travail, elle s'appuie sur la «clause de loyauté» énoncée à l'article 8 (1) à (3) du Code du travail. La Cour précise que la liberté d'expression peut faire l'objet de restrictions plus sévères dans le monde du travail et a identifié les facteurs, en plus du principe général de nécessité et de proportionnalité, dont les tribunaux doivent tenir compte lorsqu'ils examinent ces restrictions.

Il ressort de manière évidente de la jurisprudence de la justice européenne et nationale que les dispositions énoncées dans le Code du travail sont conformes aux critères établis pour limiter la liberté d'expression dans un cadre clair et approprié, et compte tenu de la nature unique des relations de travail.

Deuxièmement, en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats: selon la loi n° CLXXV de 2011, le syndicat est une forme particulière d'association. Les syndicats sont constitués en tant que personnes morales et enregistrés auprès du tribunal. Leurs statuts ne doivent contenir que des informations de base sur les associations et les tribunaux n'examinent que les prescriptions légales minimales, ce qui signifie qu'aucune demande de correction ne peut être émise en raison de défauts administratifs mineurs. Le gouvernement prend note des avis et des demandes exprimés par la commission d'experts. Dans le même temps, nous notons qu'en dehors des observations précédentes du groupe des travailleurs, le gouvernement n'a actuellement connaissance d'aucun cas spécifique ni d'aucune pratique où le cadre juridique actuel a effectivement empêché l'enregistrement d'un syndicat.

Troisièmement, s'agissant du pouvoir des procureurs nationaux de contrôler les activités syndicales: selon la loi fondamentale de la Hongrie, le parquet agit en tant que défenseur de l'intérêt public et veille à rétablir la légalité. Les pouvoirs du parquet ne supposent pas une autorité générale de suivi ou de contrôle; ils ne supposent pas non plus un contrôle des activités des syndicats et ne s'étendent en aucun cas à la gestion opérationnelle des syndicats. C'est pourquoi le gouvernement souligne que les pratiques présumées dont il est question dans les observations de la commission d'experts ne sont pas conformes au cadre juridique hongrois applicable. Au cours de la prochaine période, le gouvernement a l'intention d'engager des consultations avec le bureau du Procureur général de la Hongrie concernant les pratiques visant les syndicats dont le groupe des travailleurs a fait mention.

Quatrièmement, en ce qui concerne la déduction des cotisations syndicales: en vertu de la loi n° XXIX de 1991, l'employeur est généralement tenu – sur demande écrite du travailleur – de déduire du salaire les cotisations du syndicat ou d'un autre organe représentatif des travailleurs indiqué par le salarié, et de transférer ce montant au syndicat ou à l'organe représentatif concerné. Par dérogation à la règle générale, et dans le but de réduire la charge administrative pesant sur les employeurs, des règles spéciales sont applicables pour les salariés de certains secteurs publics et interdisent la déduction des cotisations syndicales. De notre point de vue, ces dispositions ne sont pas contraires à la convention et ne désavantagent pas les salariés ni ne portent atteinte au fonctionnement des syndicats.

En 2023, le VKF a discuté à deux reprises de la question de la déduction des cotisations syndicales. Le Conseil national tripartite de l'OIT en Hongrie, auquel le groupe des travailleurs fait références, n'est pas habilité à mener des négociations tripartites sur des questions générales liées à l'économie et au travail. Comme l'ont indiqué à plusieurs reprises les représentants du gouvernement au conseil, ce dernier a été créé et fonctionne conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et représente un forum tripartite pour les discussions sur les questions relatives aux activités de l'OIT.

Enfin, concernant les observations relatives à la loi sur les grèves et à la définition du service minimum, nous souhaitons vous faire part des informations qui suivent. Ces dernières années, plusieurs consultations ont eu lieu au sein du VKF à propos d'une possible modification de la loi et un groupe de travail thématique a été établi pour examiner cette question. Le gouvernement est disposé à poursuivre les discussions relatives à cette loi, mais estime qu'il est particulièrement important que les syndicats adoptent une position unifiée.

Membres travailleurs – La liberté syndicale est le droit qui permet aux organisations de travailleurs et d'employeurs de contrôler leur propre constitution, leurs propres processus décisionnels et leur propre discours. L'exercice libre de ce droit est l'unique moyen de donner un sens au dialogue social et de faire avancer la justice sociale, la seule manière d'améliorer

les conditions de travail, d'instaurer la paix et d'assurer un progrès durable. La liberté syndicale et le droit syndical sont donc des droits habilitants autant que des droits en soi.

La Hongrie a ratifié la convention en 1957 et c'est la première fois que la commission examine ce cas. La commission d'experts a formulé dix observations, dont les plus récentes datent de 2015, 2017, 2021, 2022 et 2024.

Les articles 8 et 9 du Code du travail de 2012 interdisent tout comportement, y compris l'exercice du droit d'exprimer une opinion, pendant ou en dehors du temps de travail, susceptible de nuire à la réputation de l'employeur ou à ses intérêts économiques et organisationnels légitimes. La commission d'experts a noté avec un profond regret que le gouvernement n'a pris aucune mesure pour garantir que ces articles du Code du travail n'entravent pas la liberté d'expression dans l'exercice des droits syndicaux.

Nous devons rappeler que, si la convention attend des travailleurs et des employeurs et de leurs organisations respectives qu'ils respectent le droit du pays, l'État a pour obligation de veiller à ce que la législation nationale ne soit pas de nature à porter atteinte, ni ne soit appliquée de façon à porter atteinte, aux garanties prévues par la convention.

La libre expression des opinions, y compris en cas de conflit avec des employeurs, est un élément essentiel de la liberté syndicale et mérite donc la protection de la convention. Le maintien des dispositions en question dans la législation du travail va totalement à l'encontre de ce principe.

En outre, l'affirmation du gouvernement selon laquelle la question a été examinée lors d'une discussion tenue en 2021 est contestée par nos collègues syndicalistes, qui affirment que la discussion de 2021 n'était en rien une consultation.

Nous prions instamment le gouvernement de modifier immédiatement ces dispositions sans plus tarder, en menant de véritables consultations avec les partenaires sociaux.

Vient ensuite la question des conditions excessives pour l'enregistrement des syndicats et des obstacles pratiques à cet enregistrement. La commission d'experts a noté avec un profond regret que rien n'avait été fait à cet égard.

Nous rappelons que les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de s'affilier aux organisations de leur choix, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Le refus d'enregistrer une organisation en raison de défauts mineurs, l'imposition de l'obligation d'inclure le nom de l'entreprise dans la dénomination officielle des associations et les difficultés que des syndicats rencontrent en raison de l'obligation de mettre leurs statuts en conformité avec le Code civil sont contraires aux obligations qui incombent au gouvernement au titre de la convention.

Ces formalités ne devraient pas devenir un obstacle à l'exercice d'activités syndicales légitimes ni permettre un pouvoir discrétionnaire indu pour refuser ou retarder la création de telles organisations.

Nous nous associons à la commission d'experts et prions instamment et fermement le gouvernement d'engager sans délai des consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs afin d'évaluer la nécessité de simplifier les conditions d'enregistrement et de prendre des mesures pour remédier effectivement aux obstacles à l'enregistrement dans la pratique. Il sera nécessaire que le gouvernement fournisse des informations à cet égard, dont des statistiques sur le nombre d'organisations enregistrées et le nombre d'organisations dont l'enregistrement a été refusé.

Par ailleurs, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser leur propre gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action, et les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Or nous sommes profondément préoccupés par les pouvoirs conférés aux procureurs nationaux pour contrôler les activités syndicales.

Nous croyons comprendre que les procureurs nationaux ont le pouvoir de réexaminer des décisions générales et spéciales des syndicats, de mener des inspections directement ou par l'intermédiaire d'autres organismes publics, et bénéficient d'un accès libre et illimité aux locaux des syndicats. Dans l'exercice de ce pouvoir, les procureurs ont remis en question à plusieurs reprises la légalité des activités des syndicats, ont demandé de nombreux documents et ont exigé la présentation de rapports supplémentaires s'ils n'étaient pas satisfaits des rapports financiers des syndicats.

Ces pouvoirs et la manière dont ils sont exercés à l'égard des syndicats pour interférer, entraver et restreindre l'exercice des droits syndicaux ne sont pas conformes aux obligations du gouvernement au titre de la convention. Le gouvernement doit de toute urgence remédier à cette situation en consultation avec les partenaires sociaux.

Nous souhaitons également aborder la question de la réforme législative qui a modifié le système de retenue des cotisations à la source et a conduit à l'interdiction pour les employeurs de déduire les cotisations syndicales des salaires des agents publics ou de les transférer. Le gouvernement indique que l'article 1 de la loi n° XXIX de 1991 et l'article 12/A de la loi n° XXXIII de 1992, sur le statut juridique des agents publics, ont été modifiés en 2024 pour qu'il ne soit plus permis aux employeurs de déduire ces cotisations des salaires des travailleurs ni de les transférer aux organisations syndicales.

La commission d'experts a noté qu'en vertu du texte modifié de l'article 1 de la loi n° XXIX de 1991, les employeurs sont tenus, sauf disposition contraire de la loi, de déduire les cotisations syndicales des salaires des travailleurs sur demande écrite du salarié et de les transférer au syndicat concerné. Néanmoins, selon l'article 12/A de la loi n° XXXIII de 1992, nonobstant la loi n° XXIX de 1991, il est interdit aux employeurs de déduire ces cotisations des salaires des salariés du secteur public ou de les transférer.

Nous rappelons que, à la lumière de la convention, les travailleurs devraient avoir la possibilité d'accepter que des déductions soient faites sur leur salaire, dans le cadre du système de retenue des cotisations à la source, afin de les verser aux organisations syndicales de leur choix. C'est là l'essence même du droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations.

Nous prions instamment et fermement le gouvernement de se saisir de cette question sans délai et de fournir des informations sur l'issue de son examen.

Certaines de nos préoccupations portent également sur la modification de la loi sur les grèves, de la loi sur les services de transport de passagers et de la loi sur les services postaux afin de garantir la participation des organisations de travailleurs à la définition du service minimum et de veiller à ce que la question soit soumise à un organe paritaire ou indépendant en cas de désaccord. Le gouvernement doit prendre toutes les mesures nécessaires pour modifier sans plus tarder la législation en consultation avec les partenaires sociaux.

Enfin, pour conclure, alors que cela fait environ quatre-vingts ans que ce droit a été reconnu, je me dois de répéter que la liberté syndicale est un droit habilitant. Nous prions instamment le gouvernement de garantir sa protection fondamentale, en droit et dans la pratique.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations orales et écrites qu'il a fournies sur ce cas; nous en avons pris bonne note. Les membres employeurs soulignent combien il est important que les États respectent cette convention fondamentale de l'OIT à laquelle ils sont parties. La Hongrie a ratifié la convention en 1957. Depuis 1989, la commission d'experts a émis dix observations et ce cas n'a jamais été examiné par la commission auparavant. Le gouvernement a fourni des informations écrites qui ont été publiées le 19 mai 2025. Ce cas concerne des dispositions spécifiques qui réglementent l'exercice de la liberté syndicale.

Premièrement, en ce qui concerne les articles 8 et 9 du Code du travail, les membres employeurs tiennent à souligner que la convention couvre les organisations de travailleurs et d'employeurs. Nous notons qu'en 2021, une discussion a eu lieu et qu'en 2022, un document sur des questions d'interprétation du droit des syndicats à la liberté d'expression a été publié. Cependant, selon la commission d'experts, la discussion menée en 2021 n'équivalait pas à une consultation. Nous demandons au gouvernement de consulter les partenaires sociaux et d'examiner cette question sans retard injustifié.

Deuxièmement, en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats: selon l'article 69 de la loi n° CLXXXI de 2011, ses dispositions s'appliquent aux syndicats à moins qu'une autre loi régissant les organisations en dispose autrement. Les principales règles sur les structures organisationnelles et opérationnelles sont énoncées dans la loi n° V de 2013, portant Code civil.

La commission d'experts a exprimé des préoccupations quant aux prescriptions relatives au siège des syndicats, au refus d'enregistrement en raison de défauts mineurs, à l'obligation d'inclure le nom de l'entreprise dans la dénomination officielle des associations et à l'obligation de mettre les statuts en conformité avec le Code civil.

Les membres employeurs souhaitent rappeler que, conformément à l'article 2 de la convention, les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

La commission d'experts a rappelé que, bien que les formalités d'enregistrement permettent la reconnaissance officielle des organisations de travailleurs ou d'employeurs, la procédure ne devrait pas devenir un obstacle à l'exercice d'activités légitimes des organisations de travailleurs ou d'employeurs ni permettre un pouvoir discrétionnaire indu pour refuser ou retarder la création de telles organisations.

D'une part, nous notons avec préoccupation que le gouvernement n'a pas répondu aux allégations de 2017, mais d'autre part, nous nous félicitons des informations détaillées que le gouvernement a fournies le 19 mai 2025.

Selon le gouvernement, entre le 1^{er} juin 2017 et le 31 mai 2021, 1 149 syndicats ont été enregistrés et huit demandes d'enregistrement ont été rejetées.

Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir dès que possible des informations détaillées sur le nombre d'organisations enregistrées et le nombre d'organisations dont l'enregistrement a été refusé ou retardé pour la période 2021-2025, y compris des informations sur les motifs des refus d'enregistrement. En outre, nous recommandons au gouvernement d'entamer sans délai des consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour évaluer les conditions d'enregistrement, dans le but de respecter les obligations découlant de l'article 2 de la convention, en droit et dans la pratique.

Troisièmement, concernant le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur gestion: conformément à l'article 3 de la convention, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. Il ressort des rapports que les procureurs nationaux, en effectuant des inspections (directement ou par l'intermédiaire d'organismes publics) et en bénéficiant d'un accès libre et illimité aux locaux des syndicats, ont le pouvoir de restreindre les activités syndicales. Compte tenu de la demande formulée par la commission d'experts, les membres employeurs s'attendent à ce que le gouvernement réponde aux allégations et fournisse des informations détaillées sur le type d'enquête menée par les procureurs.

Quatrièmement, s'agissant de la déduction des cotisations syndicales, en 2024, la loi a été modifiée pour que les employeurs ne soient plus autorisés à déduire les cotisations syndicales des salaires des travailleurs ou à transférer ces cotisations aux syndicats. Le gouvernement a affirmé avoir discuté de la question des cotisations syndicales dans le cadre du VKF. Les résultats de ces discussions n'ont cependant pas été rendus publics. Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les résultats des discussions relatives aux cotisations syndicales qui ont eu lieu au sein du VKF.

Cinquièmement, en ce qui concerne la loi sur les grèves, nous tenons à réaffirmer que, selon nous, ni cette convention ni d'autres conventions ne contiennent de règles relatives au droit de grève.

En conclusion, le groupe des employeurs demande au gouvernement, premièrement, de fournir sans délai les informations demandées sur les différentes questions. Deuxièmement, d'engager un processus de dialogue social avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour examiner les points susmentionnés. Et, troisièmement, de fournir des informations sur les progrès réalisés et toutes les mesures prises à cet égard.

Membre travailleur, Hongrie – Je voudrais tout d'abord remercier le gouvernement pour les informations qu'il nous a fournies aujourd'hui. Ces dix dernières années, de nouvelles législations ont compliqué l'exercice du droit fondamental à la liberté syndicale par les syndicats hongrois. Nous avons formulé de nombreuses observations sur ces difficultés, dans le cadre du mécanisme de contrôle régulier de l'OIT et nous avons également déposé des plaintes par le biais de procédures spéciales. Le gouvernement n'a toutefois fourni aucune réponse, ni à la commission d'experts ni aux syndicats de son pays. Nous continuons à rencontrer des difficultés pour enregistrer les syndicats, à exercer notre droit à la liberté d'expression, à prélever les cotisations syndicales sur les salaires et à déterminer le niveau de service minimum dans les transports publics.

En ce qui concerne la liberté d'expression, le Code du travail de 2012 limite le droit à la liberté d'opinion des travailleurs. Cette limitation est formulée en des termes assez généraux et vagues (l'opinion ne doit pas nuire à la réputation ou aux intérêts économiques et organisationnels de l'employeur), ce qui pose de nombreux problèmes d'interprétation, même pour les tribunaux, dont la Cour constitutionnelle et la Cour suprême de la Hongrie. En outre, les interprétations des tribunaux sont très compliquées, voire controversées, comme le reconnaissent les avocats.

Cela montre à quel point la situation juridique est aujourd'hui plutôt incertaine, alors que les sanctions prévues pour l'expression d'une opinion prétendument incorrecte au regard de la loi peuvent être très sévères et aller jusqu'au licenciement et au versement de dommages-

intérêts. Ce type de législation et de pratique peuvent donc menacer, voire parfois empêcher, l'exercice de la liberté d'expression sur le lieu de travail.

La commission d'experts a noté dans son rapport que le gouvernement n'avait pris aucune mesure concrète, y compris d'ordre législatif, pour garantir que la loi n'entrave pas la liberté d'expression des travailleurs ni le mandat des syndicats et de leurs dirigeants qui consiste à défendre les intérêts professionnels de leurs membres.

Aujourd'hui, plus de dix ans plus tard, l'évocation de décisions de justice ou d'études juridiques ne suffit plus. Nous avons besoin d'une réglementation juridique claire, assortie de limitations précises ou d'une définition explicite du contenu de ce droit, afin de garantir réellement l'exercice de ce droit humain universel, de ne pas empêcher les syndicats de défendre intégralement les intérêts professionnels de leurs membres et de ne pas dépendre uniquement de l'obligation de loyauté des travailleurs.

En Hongrie, l'enregistrement des syndicats n'est pas une simple formalité, mais plutôt une procédure devant des tribunaux. Il y est actuellement beaucoup plus facile et rapide d'enregistrer une entreprise qu'un syndicat. Sans avocat, il est pratiquement impossible pour une organisation syndicale nouvellement créée de réunir toutes les conditions prescrites par la loi. En voici quelques exemples: même pour trouver les réglementations applicables, il faut connaître le statut juridique d'un syndicat car, dans les lois concernées, on retrouve des termes comme «organisations civiles», «associations» ou «personnes morales», mais pas «syndicats». Tout enregistrement requiert de remplir un formulaire de demande de 73 pages, accompagné d'un document explicatif de 23 pages qui comprend les modalités applicables à tous les différents types d'organisations civiles. Les syndicats doivent donc d'abord déterminer ou trouver les parties qui les concernent spécifiquement.

En outre, les syndicats doivent joindre à leur demande de nombreux documents justificatifs, notamment la preuve qu'ils ont le droit d'utiliser leurs locaux et une déclaration du propriétaire ou de l'utilisateur légal autorisant cet usage. Il existe également des règles légales spéciales pour vérifier la légalité du nom choisi par le syndicat. Tous les documents soumis au tribunal doivent être au minimum des actes sous seing privé ayant force probante.

Au cours de la procédure d'enregistrement, le tribunal examine les statuts du syndicat pour vérifier si ses articles sont conformes aux dispositions du Code civil et d'autres lois.

Les syndicats peuvent accéder à une procédure d'enregistrement simplifiée si leurs statuts ont été rédigés sur la base d'un modèle standard tel que défini dans la législation, ce qui donne lieu à la constitution de syndicats standards. Toutefois, si les syndicats souhaitent modifier quoi que ce soit, ne fût-ce qu'un mot du modèle, la procédure simplifiée ne peut plus être utilisée.

Le mouvement syndical hongrois a souligné à plusieurs reprises ces difficultés lors de réunions du Conseil national tripartite de l'OIT, créé spécialement pour examiner les questions relatives à l'OIT, et a également formulé des observations dans le cadre du mécanisme de contrôle régulier de l'OIT, sans que cela aboutisse à une simplification appréciable de la procédure d'enregistrement.

En ce qui concerne la déduction des cotisations syndicales, une nouvelle loi, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024, interdit aux employeurs du secteur public de prélever les cotisations syndicales des salaires des fonctionnaires, des enseignants et des travailleurs des secteurs de la santé et des services sociaux, et de les transférer au syndicat concerné. Cette interdiction est totale, et les salariés ou les fonctionnaires concernés et leur syndicat ne sont même pas

autorisés à conclure des accords individuels ou collectifs pour continuer à utiliser le système de retenue des cotisations à la source dont ils bénéficiaient jusqu'alors.

Les partenaires sociaux n'ont pas été associés à la préparation du projet de loi et, malgré les vives protestations des syndicats contre la nouvelle loi, leurs intérêts et leurs avis n'ont pas été entendus ni pris en considération.

Officiellement, l'objectif de l'adoption de la loi était de réduire la charge administrative des employeurs. Pourtant, pendant les trente années qui ont précédé, le système de retenue des cotisations à la source a correctement fonctionné, sans aucune distinction entre les employeurs et les salariés du secteur public et du secteur privé ou les fonctionnaires. Du reste, le système est toujours opérationnel dans le secteur privé.

La nouvelle loi n'a pas laissé suffisamment de temps aux syndicats pour se préparer à ce changement radical, pour organiser la collecte des cotisations de leurs membres ou pour se doter des capacités supplémentaires nécessaires pour faire face à la nouvelle charge administrative que la loi leur impose.

Les cotisations des membres, en particulier au niveau du lieu de travail, constituent la principale source de revenus des syndicats. Alors que la loi n'est appliquée que depuis environ six mois, nombre de syndicats en ressentent déjà les effets négatifs: certains ont perdu des membres cotisants et, selon de nouvelles données, leurs revenus ont considérablement chuté tandis que leurs coûts administratifs ont augmenté. En conséquence, la nouvelle loi a affaibli les syndicats et leurs capacités d'action dans le secteur public, sans aucune raison valable ni nécessaire.

En ce qui concerne le service minimum dans le secteur des transports publics de passagers, depuis 2012, la réglementation légale fixe à 66 pour cent le niveau de service minimum pendant les grèves sans que le législateur n'ait jamais vérifié si ce niveau correspondait réellement au minimum strictement nécessaire dans ce secteur. Dans les observations qu'ils ont adressées au BIT, des syndicats ont fait valoir que ce niveau ne peut garantir l'efficacité d'une grève. Cependant, le législateur ne l'a pas modifié. Une nouvelle modification de la loi sur les transports publics du 9 mai 2025 a rendu la détermination du service minimum encore plus difficile et controversée. La situation, plutôt que de s'améliorer, s'est donc dégradée et il n'est pas réaliste d'espérer une position commune de la part des travailleurs et des employeurs sur cette question.

En conclusion, nous prions instamment le gouvernement de prendre sans plus tarder toutes les mesures législatives et autres nécessaires, après de véritables consultations des partenaires sociaux, pour rendre la législation et la pratique hongroises relatives aux questions susmentionnées entièrement conformes à la convention. Nous sollicitons également l'assistance technique du BIT à cet égard.

Membre employeur, Hongrie – Les employeurs hongrois reconnaissent l'importance de la convention et de son application; ils respectent aussi pleinement le bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT. Nous regrettons donc vivement que le gouvernement n'ait pas fourni de réponse détaillée à la demande de la commission d'experts concernant les observations relatives à l'application de la convention au cours du cycle de présentation des rapports nationaux de 2024. Dans le même temps, nous sommes ravis que le gouvernement, tant dans les informations qu'il a communiquées par écrit que lors de son intervention devant la commission, affirme une nouvelle fois son engagement et sa volonté de poursuivre le dialogue national et de répondre aux questions soulevées dans les observations de la commission d'experts. Malgré tout, nous regrettons vivement que la

Hongrie figure sur la liste des cas individuels à cause d'allégations de non-respect de la convention.

Nous respectons la liberté d'expression en tant que droit fondamental qui peut être limité par les droits fondamentaux de tiers. Conformément à l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme, signée à Rome le 4 novembre 1950, l'exercice de cette liberté peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions, qui sont prévues par la loi et constituent des mesures nécessaires pour protéger la réputation ou des droits d'autrui, ou empêcher la divulgation d'informations confidentielles.

À notre avis, dans le monde du travail, les articles 8 et 9 du Code du travail définissent ces limites à la liberté d'expression en interdisant aux travailleurs d'adopter tout comportement, y compris l'exercice de leur droit d'exprimer une opinion – pendant l'horaire de travail ou en dehors de cet horaire – susceptible de porter atteinte à la réputation de l'employeur ou à ses intérêts économiques et organisationnels légitimes. À notre sens, la législation est équilibrée. Ces articles n'imposent pas une interdiction générale d'exprimer une opinion sur l'employeur. L'expression d'une opinion ne peut toutefois être faite d'une manière qui pourrait gravement nuire à la réputation et aux intérêts économiques et organisationnels légitimes de l'employeur.

Dans une relation de travail, le travailleur effectue une tâche dans l'intérêt de l'employeur et en tenant compte des intérêts économiques de ce dernier. Le travailleur ne dispose donc pas de droits illimités. Le droit du travailleur peut être limité dans l'exercice de ses fonctions. Cela vaut également pour l'employeur. Le Code du travail ne confère pas à l'employeur des droits illimités pour restreindre les droits du travailleur. Les restrictions imposées par écrit à l'avance par l'employeur doivent être strictement nécessaires et motivées par des raisons directement liées à l'objectif poursuivi par la relation de travail. Il appartient à la juridiction nationale d'apprécier les faits, les circonstances, le comportement du travailleur et, bien sûr, celui de l'employeur, pour déterminer, au cas par cas, si la conduite du travailleur enfreint ces mesures.

En ce qui concerne l'enregistrement des syndicats, l'enregistrement et l'administration des syndicats ne relèvent pas de la compétence de l'organisation des employeurs. Nous estimons que les mesures relatives à l'enregistrement et à la gestion s'appliquent à toutes les personnes morales, et doivent s'appliquer de la même manière, sans distinction aucune. Permettez-moi de vous donner un exemple.

Le syndicat est une personne morale et a un nom. Le Code civil définit clairement les prescriptions relatives à l'exclusivité et à la validité du nom, et à la liberté du choix du nom pour toutes les personnes morales, qu'il s'agisse d'organisations non gouvernementales ou d'établissements d'enseignement supérieur. L'exclusivité du nom suppose que le nom de la personne morale doit différer de celui de toute autre personne morale exerçant un domaine d'activité similaire, telle qu'une association ou une fondation. Le nom doit être unique et ne pas prêter à confusion. En ce qui concerne la validité du nom, il s'agit de ne pas induire en erreur quant à l'importance et à la fonction de la personne morale. En particulier, le nom ne doit pas donner l'impression que les activités de l'organisation sont liées à celles d'une autre personne morale.

Les règles susmentionnées s'appliquent aux syndicats. Nous notons néanmoins qu'il doit toujours être possible d'évaluer la nécessité de simplifier les modalités d'enregistrement et de gestion en général, en particulier compte tenu de l'évolution rapide de la technologie.

En ce qui concerne le contrôle des activités des syndicats exercé par les procureurs nationaux, nous soulignons que la loi sur le contrôle des activités devrait s'appliquer de manière égale à toutes les associations, y compris les syndicats.

S'agissant de la déduction des cotisations syndicales, nous confirmons que l'interdiction de prélever les cotisations syndicales figurait bien à l'ordre du jour du VKF. La déduction des cotisations syndicales sur les salaires des travailleurs ne représente pas une charge pour les employeurs, de sorte que cette demande n'émane pas de notre groupe. Les restrictions actuelles ne concernent que le secteur public, dans lequel aucun de nos membres n'est actif.

Enfin, dernier point, mais non des moindres, en ce qui concerne le droit des organisations de travailleurs d'organiser leur activité, nous estimons que les services de transport de passagers et les services postaux sont d'une telle importance pour les entreprises et la vie de la population qu'il est essentiel de prévoir des règles spéciales lors de grèves. Nous convenons que le contenu et, en premier lieu, le champ d'application du service minimum doivent être réglementés et faire l'objet de consultations.

En conclusion, nous, employeurs hongrois, défendons fermement les principes du dialogue social et des relations professionnelles. Nous saluons l'engagement du gouvernement à poursuivre le dialogue au niveau national sur les questions soulevées dans les observations de la commission d'experts et nous nous réjouissons de discuter de ces points dans les forums tripartites nationaux compétents.

Membre gouvernementale, Turkménistan – Le Turkménistan salue la délégation de la Hongrie et la remercie pour les informations fournies sur la situation actuelle de l'application de la convention. Nous prenons note de l'engagement du gouvernement à respecter ses obligations internationales et de sa volonté d'engager un dialogue ouvert et constructif avec les partenaires sociaux nationaux et le BIT, ce qui témoigne de sa disposition à coopérer de manière productive dans le cadre du mécanisme de contrôle de l'OIT. Nous soulignons en particulier les efforts visant à renforcer le dialogue social, notamment dans le cadre du VKF. Nous appelons également l'attention sur la présentation qui a été faite de la législation et de la pratique judiciaire concernant la liberté d'expression, qui confirme le respect des normes internationales. En ce qui concerne l'enregistrement des syndicats, une procédure légale claire et prévisible a été présentée. Aucun pays ne dispose d'un système parfait, mais les informations fournies montrent que la Hongrie prévoit les garanties légales nécessaires et est disposée à améliorer ses pratiques. Nous invitons toutes les parties intéressées à poursuivre le dialogue constructif au niveau national et sommes convaincus qu'une approche fondée sur le respect mutuel et la coopération aboutira à des résultats positifs.

Membre travailleur, Finlande – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques. Nous examinons aujourd'hui un cas grave de violations persistantes de la convention par la Hongrie. Un élément central est ici le droit des organisations de travailleurs d'organiser leur activité, conformément à l'article 3 de la convention, et en particulier, le droit de grève et les restrictions excessives qu'imposent des exigences minimales de service en droit et dans la pratique.

Malheureusement, ces préoccupations n'ont rien de neuf. Depuis les modifications apportées en 2010 à la loi sur les grèves, la commission d'experts s'est penchée à plusieurs reprises sur le cadre juridique hongrois et a régulièrement constaté l'existence de restrictions arbitraires à la capacité des travailleurs de mener des actions de grève légales. Il ne s'agit pas là de préoccupations théoriques, mais bien d'une réalité juridique qui rend les grèves pratiquement impossibles dans certains secteurs depuis plus d'une décennie.

Dès 2012, la commission d'experts a noté que les efforts des syndicats pour déterminer des niveaux de service minimum étaient systématiquement rejetés par les tribunaux, souvent sans justification valable, et qu'aucune grève n'avait eu lieu en conséquence. Le gouvernement avait été prié instamment de veiller à ce que la loi sur les grèves n'empêche pas les travailleurs d'exercer leurs droits.

En 2014, la commission d'experts a souligné que les exigences de service minimum devaient se limiter aux activités strictement nécessaires pour satisfaire les besoins de base de la population et ne devaient pas rendre les grèves inefficaces. Or la législation hongroise exige que des accords sur le service minimum soient conclus ou imposés par les tribunaux avant que toute grève puisse avoir lieu, ce qui entraîne une insécurité juridique et des retards excessifs.

Plus tard, dans des observations datant de 2015 et 2018, la commission d'experts a souligné que les seuils fixés par la Hongrie – 66 pour cent dans les transports locaux et suburbains de passagers, 50 pour cent à l'échelle nationale – n'avaient aucun rapport avec ce qui pourrait raisonnablement être qualifié de «services minima». Dans le secteur postal, des niveaux tout aussi excessifs s'appliquent. Dans les faits, les grèves sont privées de leur moyen de pression essentiel.

Même s'il existe une forme de dialogue tripartite, la commission d'experts a toujours remis en question son efficacité. Les organisations de travailleurs signalent que, dans le cadre juridique actuel, il est encore trop souvent pratiquement impossible d'organiser une grève légale.

L'interprétation correcte et contextuelle est ici claire: les travailleurs doivent être associés à la définition des services minima et, en cas de désaccord, un organisme indépendant ou conjoint doit trancher rapidement. Le service minimum doit être exactement cela, *minimum*, c'est-à-dire strictement limité à la satisfaction de besoins fondamentaux.

Pourtant, en 2022 et 2023, la commission d'experts a de nouveau été contrainte de tirer les mêmes conclusions. Le gouvernement continue d'invoquer la sécurité juridique et les besoins publics, des justifications qui s'apparentent de plus en plus à un écran de fumée destiné à masquer la véritable intention de maintenir le régime restrictif actuel. Aucune mesure significative n'a été prise.

Nous devons nous poser la question suivante: combien de temps les travailleurs hongrois devront-ils encore attendre pour exercer les droits qui leur sont garantis? Nous prions instamment la commission d'adopter des conclusions fermes. La Hongrie doit mettre sa législation en totale conformité avec la convention.

Membre gouvernemental, Serbie – Nous remercions la commission d'experts pour son rapport et nous prenons note de ses observations. Notre délégation a écouté attentivement le représentant gouvernemental s'exprimer sur l'application de la convention. La Serbie reconnaît le cadre juridique solide de la Hongrie qui garantit la liberté syndicale et de droit syndical, et qui est conforme aux instruments juridiques internationaux et de l'UE.

La conformité du Code du travail avec les normes et la pratique de la Cour européenne des droits de l'homme témoigne de l'engagement évident de la Hongrie en faveur de la jouissance des droits au travail. Nous saluons également l'adoption de la Charte sociale européenne révisée.

Afin de garantir la pleine réalisation des droits dans la pratique, nous encourageons le gouvernement à entamer de manière constructive le processus de consultation avec le Bureau du Procureur concernant le dispositif de contrôle exercé par le parquet, qui ne relève pas du cadre juridique actuel.

Par ailleurs, la Serbie salue que le gouvernement se montre disposé à définir des conditions claires et équitables pour assurer un service minimum suffisant pendant les grèves et apprécie ses avis sur les discussions relatives à la loi sur les grèves.

Les mesures susmentionnées renforceront l'intégrité des institutions démocratiques et la confiance dans l'état de droit.

Pour conclure, nous souhaitons encourager la poursuite d'un dialogue social ouvert, inclusif et constructif, et d'une coopération entre mandants tripartites en Hongrie afin de traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des syndicats allemands et je tiens à faire part de notre profonde préoccupation face aux violations persistantes et systématiques de la convention par le gouvernement. Malgré les observations et les recommandations répétées de la commission d'experts, le gouvernement continue de porter atteinte aux droits fondamentaux des syndicats, tant en droit que dans la pratique, en mettant en œuvre des mesures qui constituent un harcèlement flagrant des syndicats, et se traduisent par un rétrécissement de l'espace dont disposent les syndicats et un amoindrissement de leurs droits.

Permettez-moi de revenir sur les événements les plus récents. Depuis le 1^{er} janvier 2024, en vertu de la loi n° LXX de 2023, les employeurs publics en Hongrie ne sont plus autorisés à prélever automatiquement les cotisations syndicales sur les salaires des agents publics. Loin de toute neutralité administrative, cette mesure constitue une tentative délibérée d'affaiblir les syndicats dans le secteur public, en faisant peser toute la charge sur les travailleurs eux-mêmes. Cela a eu pour conséquence directe que des organisations syndicales, comme le Forum pour la coopération des syndicats (SZEF), qui ne représente que des travailleurs du service public, ont perdu environ 10 000 membres en seulement un an, ce qui a considérablement affaibli non seulement leur base financière, mais aussi leur capacité opérationnelle à représenter efficacement les travailleurs. Cette démarche s'inscrit dans un contexte plus large.

Premièrement, en ce qui concerne la liberté d'expression, la législation du travail hongroise contient toujours les articles 8 et 9 du Code du travail, qui limitent les travailleurs dans l'expression de leurs opinions, même en dehors des heures de travail, si ces prises de position sont jugées préjudiciables aux intérêts de l'employeur. Il s'agit là d'une restriction inacceptable de l'activité syndicale et de l'expression démocratique. Malgré les demandes insistantes de la commission d'experts depuis des années, le gouvernement n'a pris aucune mesure législative.

Deuxièmement, en ce qui concerne l'enregistrement des syndicats, le processus continue d'être semé d'embûches bureaucratiques et de retards. Le gouvernement a laissé entendre que des solutions étaient en cours d'élaboration, mais aucun progrès significatif n'a été signalé.

De plus, les syndicats sont de plus en plus contraints de divulguer des données internes sensibles, notamment des informations financières et le nombre de membres. Outre des préoccupations légitimes en matière de protection des données, de telles obligations menacent l'autonomie et la liberté d'action des syndicats.

Nous sommes également très préoccupés par les allégations de la Confédération syndicale internationale (CSI) selon lesquelles des procureurs nationaux seraient intervenus dans des activités syndicales, en exigeant des documents, en remettant en cause des décisions et en procédant même directement à des inspections. De telles pratiques s'apparentent à un contrôle de l'État sur des organisations indépendantes de travailleurs et sont clairement contraires à l'article 3 de la convention. Le gouvernement n'a pas encore répondu à ces graves allégations.

Nous assistons à un démantèlement coordonné du pouvoir syndical en Hongrie. Nous prions donc instamment le gouvernement de rétablir les déductions automatiques des cotisations dans le secteur public, de réformer la législation du travail qui restreint la liberté d'expression, de simplifier et de dépolitiser les procédures d'enregistrement des syndicats, de mettre fin à la surveillance de l'État des activités syndicales et de modifier sans plus tarder la législation restrictive sur la grève.

Membre gouvernemental, Géorgie – Tout d'abord, je voudrais faire part de mon respect à l'OIT pour les efforts qu'elle déploie pour renforcer le système international du travail. En ce qui concerne le présent cas, je voudrais me concentrer sur les points suivants. Le système juridique hongrois prévoit clairement des garanties adéquates pour la liberté syndicale et le droit syndical.

Ces droits sont garantis par la loi fondamentale de la Hongrie, dont les articles disposent que chacun a le droit de constituer des organisations, y compris des syndicats, ou de s'y affilier. En ce qui concerne la liberté d'expression en Hongrie, elle est considérée comme un droit fondamental protégé par de nombreux instruments juridiques européens, internationaux et, bien sûr, nationaux.

Il est important de noter que les dispositions du Code du travail hongrois sont conformes aux critères établis par la Cour européenne des droits de l'homme, une institution essentielle pour la protection des droits de l'homme. Nous estimons également que la législation hongroise sur l'enregistrement des syndicats fournit un cadre juridique approprié.

Bien sûr, la question de la définition des conditions pour assurer un service minimum et suffisant pendant une grève n'est pas résolue et nous nous félicitons que le gouvernement se dise disposé à poursuivre les discussions sur la loi sur les grèves. En conclusion, je tiens à souligner que, compte tenu du cadre législatif existant et des mesures en vigueur, la législation hongroise semble conforme à la convention.

Membre travailleuse, Belgique – Les travailleurs belges, italiens et français souhaitent exprimer leur solidarité avec leurs camarades hongrois, concernant leurs inquiétudes légitimes au sujet du projet de loi sur la «transparence de la vie publique». Ce projet prévoit de dresser la liste des organisations qui menaceraient la souveraineté de la Hongrie. Il vise les organisations qui bénéficient d'un soutien de l'étranger et participent au débat public. Selon le projet, la liste est élaborée par le gouvernement de façon discrétionnaire. Or la présence sur cette liste entraîne des conséquences très lourdes:

- En effet, les responsables doivent présenter une déclaration de patrimoine et sont considérés comme politiquement exposés.
- Les donateurs doivent prouver que les fonds n'ont pas été reçus de l'étranger.
- Seul l'organisme de lutte contre le blanchiment peut autoriser la réception d'un soutien étranger.
- Des inspections administratives très étendues peuvent être diligentées.

- Selon les cas, les contrevenants encourent une suspension de leurs transactions bancaires, une amende administrative de 25 fois le montant de l'aide perçue, ou même l'interdiction de leurs activités.
- Un contrôle judiciaire est prévu, mais a posteriori, en annulation et sans effet suspensif, donc sans aucune effectivité.

Premièrement, le projet compromet l'exercice des droits à la liberté d'expression et d'association. Vu son libellé très large, de nombreux acteurs de la société civile, qui promeuvent le débat démocratique, pourraient subir de graves entraves, voire devoir cesser leurs activités ou tomber en faillite. Le projet risque aussi d'avoir un effet dissuasif et de décourager la participation des citoyens au débat public. Il a également un effet potentiellement stigmatisant pour les organisations qui reçoivent un financement international, car il réfère à la lutte contre le blanchiment des capitaux, qui combat la criminalité financière et le financement du terrorisme.

Deuxièmement, ces dispositions mettent en péril la liberté syndicale. Elles limitent la liberté d'un syndicat d'utiliser ses fonds dans le cadre de ses activités internationales, en vue d'objectifs normaux et licites. De même, le gel d'avoirs bancaires syndicaux peut constituer une grave ingérence des pouvoirs publics dans les activités syndicales. On doit aussi regretter que le projet, qui impacte les travailleurs et leurs organisations, n'ait pas été soumis à la concertation sociale via le VKF.

Troisièmement, porter atteinte aux moyens d'action des syndicats et de la société civile risque d'affaiblir les contre-pouvoirs et, ce faisant, de porter atteinte à l'état de droit. C'est pourquoi nous prions instamment l'État hongrois de renoncer définitivement à ce projet.

Membre gouvernemental, Kirghizistan – Au nom de la République du Kirghizistan, je tiens à remercier la commission de m'offrir l'occasion de m'exprimer sur ce cas. Le Kirghizistan apprécie grandement les relations bilatérales solides qu'il entretient avec la Hongrie, qui est son seul partenaire stratégique au sein de l'UE.

Le cadre juridique national, notamment la loi fondamentale de la Hongrie et le Code du travail, offre des garanties solides en matière de liberté syndicale et de droit syndical, conformes aux normes européennes et internationales.

Le Kirghizistan se félicite des mesures proactives prises par la Hongrie pour garantir la transparence et l'équité de la procédure d'enregistrement des syndicats, ainsi que de sa volonté de répondre aux préoccupations en menant un dialogue constructif, notamment des consultations avec le bureau du Procureur général.

En outre, la disposition prévoyant la déduction automatique des cotisations syndicales témoigne encore davantage des efforts déployés par le pays pour faciliter la représentation des travailleurs sans imposer de charge excessive.

Bien que certains défis subsistent, nous saluons l'ouverture de la Hongrie au dialogue et son engagement en faveur du dialogue social. Ces efforts témoignent d'une détermination sincère à renforcer les droits au travail conformément aux principes de l'OIT.

En conclusion, le Kirghizistan est pleinement convaincu que la Hongrie continuera de progresser et encourage la commission à reconnaître les résultats obtenus. Nous sommes solidaires de notre partenaire stratégique et prions instamment toutes les parties de soutenir l'approche constructive de la Hongrie.

Membre travailleur, Brésil – Je transmets aux travailleurs du monde entier les salutations fraternelles et solidaires des travailleurs du Brésil. Je prends note du rapport de la commission d'experts, qui est la base technique sur laquelle repose l'examen de ce cas, et souhaite revenir sur la déduction des cotisations syndicales.

À l'instar de ce qui s'est produit au Brésil après le coup d'État contre la Présidente Dilma Rousseff, la Hongrie a modifié la loi n° XXIX de 1991 et la loi n° XXXIII de 1992 en vue d'interdire aux employeurs de prélever les cotisations syndicales des salaires des fonctionnaires, dont les travailleurs de l'éducation et des soins médicaux à domicile. Ces mesures nuisent directement au financement des syndicats et, par conséquent, à leur pouvoir et à leurs capacités à agir.

Aucun dialogue social n'a précédé l'adoption de telles mesures et les syndicats en ont directement ressenti les effets, en perdant non seulement des moyens financiers, mais également des membres. Les syndicats sont ainsi affaiblis et le rapport de forces lors de la négociation collective – en l'espèce avec l'État comme l'employeur – est ainsi déséquilibré.

Au Brésil, malgré le changement de gouvernement, la réforme de la législation du travail nocive n'a pas encore été annulée en raison de la composition ultraconservatrice du Parlement. Les problèmes de financement des syndicats persistent donc et la classe ouvrière continue de s'affaiblir progressivement. Notre situation montre l'ampleur et la gravité de ce qui se passe actuellement en Hongrie.

Au sein de cette commission, nous avons tous entendu à de multiples occasions qu'il ne pouvait y avoir de vraie démocratie sans syndicats forts, capables de transmettre les opinions des travailleurs et de défendre leurs intérêts. C'est bien de cela qu'il s'agit dans ce cas. Liberté syndicale, dialogue social efficace et démocratie. Nous regrettons ce qui se produit en Hongrie et nous espérons que la commission pourra exhorter le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires, y compris d'ordre législatif, en consultation avec les partenaires sociaux, pour réaliser le droit fondamental à la liberté syndicale.

Membre gouvernementale, Israël – Israël tient à remercier le gouvernement pour les informations qu'il a fournies à la commission lors de la présente séance. Israël souhaite exprimer son soutien à la Hongrie et saluer son attachement indéfectible aux principes de la liberté syndicale et à la protection du droit syndical, tels qu'ils sont consacrés dans la convention. Cet engagement est évident dans le cadre juridique et institutionnel de la Hongrie – et surtout dans son Code du travail, qui garantit aux travailleurs le droit de constituer librement des syndicats et de s'y affilier, sans craindre de discrimination ou de représailles.

Le fonctionnement du Conseil économique et social national est un exemple notable des efforts déployés par la Hongrie pour promouvoir des pratiques de travail équitables et encourager un dialogue social constructif. Cet organe tripartite – qui rassemble des représentants des travailleurs, des employeurs et de la société civile – offre une plateforme essentielle pour mener un dialogue ouvert et constructif sur les questions de politique économique et du travail. Grâce à des mécanismes tels que ce conseil, la Hongrie veille à ce que l'avis des travailleurs soit entendu, valorisé et respecté dans le processus décisionnel national, en totale conformité avec les normes internationales du travail.

En conclusion, en renforçant continuellement ses protections juridiques et en encourageant un dialogue inclusif et participatif, la Hongrie démontre son engagement constant à respecter les principes fondamentaux de l'OIT et à promouvoir le travail décent et la justice sociale pour tous.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – Le système juridique hongrois offre des garanties adéquates pour l'exercice de la liberté syndicale et du droit syndical. Ces droits sont garantis par la loi fondamentale de la Hongrie, dont l'article VIII dispose que toute personne a le droit de constituer des organisations, dont des syndicats, ou de s'y affilier.

En Hongrie, la liberté d'expression est considérée comme un droit fondamental, protégé et garanti par de nombreux instruments juridiques internationaux, européens et nationaux. Les dispositions du Code du travail hongrois sont conformes aux critères établis par la Cour européenne des droits de l'homme – et adoptés par la Cour constitutionnelle de la Hongrie.

Il est évident que le gouvernement est disposé à poursuivre les discussions relatives à la loi sur les grèves et considère qu'il est essentiel que les syndicats adoptent une position unifiée. Nous nous en réjouissons vivement. De nouvelles discussions et consultations tripartites pourraient être nécessaires au niveau national. La participation active des partenaires sociaux hongrois s'avèrerait également nécessaire pour traiter de manière constructive les questions soulevées dans les observations de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Türkiye – La Türkiye salue la ratification de longue date de la convention par la Hongrie et l'engagement renouvelé du gouvernement à protéger le droit des travailleurs et des employeurs, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier.

Nous prenons note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement, en particulier en ce qui concerne les récentes modifications du Code du travail. Nous comprenons que ces révisions entendent renforcer l'efficacité des négociations collectives et du dialogue au niveau des entreprises, tout en garantissant la cohérence et la prévisibilité juridiques.

Nous accueillons favorablement l'information relative au VKF qui a continué de fonctionner en se réunissant 28 fois entre 2022 et 2024. Cette plateforme constitue un mécanisme essentiel pour le dialogue social institutionnalisé sur la politique salariale, la législation en matière de grève et les questions relatives aux syndicats.

En ce qui concerne l'enregistrement des syndicats, nous apprécions la précision apportée par le gouvernement selon laquelle plus de 1 100 syndicats se sont enregistrés entre 2017 et 2021. Cela témoigne du bon fonctionnement du système administratif, grâce à des procédures simplifiées et des statuts types. Nous encourageons la Hongrie à poursuivre ses efforts visant à éliminer tout obstacle pratique ou procédural pour garantir le plein respect de l'article 2 de la convention.

La Türkiye estime que le dialogue et l'engagement constructif sont essentiels pour répondre aux préoccupations liées à l'application des normes internationales du travail. À cet égard, nous encourageons toutes les parties prenantes à aborder la question dans un esprit de coopération et de compréhension mutuelle. La Türkiye souligne également l'importance d'une participation constructive et se félicite de l'engagement exprimé par la Hongrie à poursuivre le dialogue avec l'OIT et de sa volonté d'aligner davantage sa législation nationale sur ses obligations internationales. En conclusion, la Türkiye soutient le gouvernement dans ses efforts continus pour donner plein effet à la convention et favoriser un environnement propice à la liberté syndicale et à l'action collective.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – La délégation kazakhe salue l'engagement de la Hongrie à respecter les principes de la convention. Le cadre juridique hongrois complet, le dialogue social solide dans le pays et l'engagement continu de la Hongrie auprès de l'OIT témoignent d'une volonté claire de protéger les droits des travailleurs et les libertés syndicales. Nous prenons note des mesures proactives prises par la Hongrie pour donner suite aux

observations de la commission d'experts. Le Kazakhstan soutient les efforts déployés par la Hongrie pour concilier les intérêts des employeurs et des travailleurs tout en favorisant un environnement propice à la liberté syndicale. Nous encourageons la poursuite du dialogue pour assurer le plein respect de la convention et exprimons notre confiance dans l'attachement de la Hongrie à ces valeurs communes.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, qui compte trois organisations syndicales affiliées en Hongrie. Conformément aux recommandations de la commission d'experts, le gouvernement doit prendre toutes les mesures nécessaires, y compris législatives, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les articles 8 et 9 du Code du travail ne restreignent pas la liberté d'expression des travailleurs ni n'empêchent les syndicats et leurs dirigeants de mener à bien leur mandat visant à défendre les intérêts professionnels de leurs membres.

La surveillance accrue des activités des travailleurs sur Facebook, qui s'inscrit dans le cadre de restrictions plus larges de la liberté d'expression, compromet considérablement les efforts de syndicalisation en poussant les individus à s'autocensurer. Cette situation est particulièrement alarmante compte tenu du flou juridique qui permet aux employeurs de prendre des mesures de représailles officiellement légales, conçues pour réprimer la dissidence et l'action collective. Dans de tels cas, il incombe au travailleur de contester ces mesures devant les tribunaux, une procédure souvent complexe, coûteuse et très conflictuelle, ce qui rend les recours rares dans la pratique.

Nous appelons le gouvernement à engager un dialogue social et une consultation adéquate avec ses partenaires sociaux car, même si le VKF existe, le rôle des partenaires sociaux reste minime et grandement symbolique, et plusieurs propositions législatives, telles que la récente nouvelle loi sur les agents étrangers, n'ont pas été soumises au forum.

En outre, la charge administrative que le gouvernement invoque pour justifier la suppression de la déduction des cotisations syndicales sur les salaires est à la fois infondée et trompeuse. Ce système fonctionnait efficacement depuis 1991 et reste le principal mode de perception des cotisations syndicales en Hongrie. La retenue sur salaire simplifie la procédure pour les membres et garantit un financement fiable aux syndicats, ce qui est particulièrement important étant donné que les cotisations sont généralement fixées à 1 pour cent d'un salaire de référence variable et ne peuvent donc être déterminées avec précision que par le biais de retenues effectuées directement par l'employeur.

Le gouvernement doit prendre des mesures immédiates pour éliminer toutes les charges et tous les obstacles qui gênent l'enregistrement des syndicats.

Nous demandons instamment au gouvernement d'engager d'urgence des consultations sérieuses avec les partenaires sociaux pour mettre en œuvre des réformes nécessaires, notamment la simplification des exigences pour s'enregistrer, en particulier celles relatives au siège des syndicats.

En outre, le gouvernement doit modifier d'urgence la loi sur les grèves, en consultation avec les partenaires sociaux, pour en garantir la clarté et l'équité, et veiller à la protection des droits fondamentaux des travailleurs. La loi actuelle reste excessivement vague et ne définit pas clairement les secteurs soumis à des obligations de service minimum.

Nous appelons le gouvernement à prendre des mesures immédiates pour garantir la reprise des négociations collectives sectorielles, qui font cruellement défaut.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB représente des millions de travailleurs des secteurs de la construction, des matériaux de construction, du bois et de la sylviculture. Ces industries sont caractérisées par certaines des conditions de travail les plus difficiles au monde: environnements à haut risque, contrats à court terme et chaînes de sous-traitance à plusieurs niveaux. C'est précisément dans ce contexte que les travailleurs ont besoin de syndicats forts et indépendants pour protéger leurs droits, garantir la sécurité sur le lieu de travail et obtenir un salaire équitable.

Or, en Hongrie, ce droit fondamental – le droit de s'organiser librement et de constituer des syndicats – fait l'objet de restrictions graves et persistantes.

Le rapport de la commission d'experts lance un avertissement sombre. Malgré des années d'engagement et d'observations répétées, le gouvernement n'a une fois de plus pas donné suite aux allégations crédibles et de longue date concernant des pratiques restrictives en matière d'enregistrement des syndicats.

La commission d'experts a mis en évidence un schéma d'obstruction systématique: rejet des demandes d'enregistrement des syndicats pour des vices de procédure mineurs; obligations que les statuts respectent rigoureusement la législation civile; et conditions injustifiées, telles que l'obligation d'inclure le nom de l'employeur dans la dénomination du syndicat.

Il ne s'agit pas d'erreurs bureaucratiques, mais d'obstacles structurels délibérés. Ils restreignent la liberté syndicale, affaiblissent la voix des travailleurs et portent directement atteinte à la convention, qui est l'une des conventions fondamentales de l'OIT.

Soyons clairs, le refus de simplifier et de réformer ces procédures n'est pas un choix politique neutre. Il fragmente la représentation des travailleurs, affaiblit la protection des travailleurs et sape la confiance dans des institutions démocratiques.

La commission d'experts a prié instamment le gouvernement d'engager un dialogue constructif avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, et de prendre des mesures concrètes pour éliminer ces obstacles. Il s'agit de répondre urgemment et sincèrement à cette demande.

Nous nous joignons à la commission d'experts pour appeler le gouvernement à prendre des mesures immédiates et concrètes. Plus précisément, nous lui demandons d'entamer un processus de consultation tripartite inclusif avec les organisations de travailleurs et d'employeurs pour revoir et réformer les procédures actuelles d'enregistrement des syndicats. Il s'agit notamment de supprimer les formalités excessives, d'éliminer les obstacles arbitraires et de garantir que l'enregistrement des syndicats se fait en temps utile, de manière transparente et conforme aux normes internationales du travail. Le gouvernement doit également fournir des données détaillées sur les demandes d'enregistrement acceptées et refusées dans le but de rendre compte au public et de permettre un contrôle international.

Représentante gouvernementale – Au nom du gouvernement, nous prenons note des observations formulées par les membres de la commission. Nous les examinerons attentivement et nous nous efforcerons d'en tenir compte. Dans mes remarques finales, je voudrais souligner que le gouvernement considère qu'un dialogue social efficace aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise constitue un élément fondamental du monde du travail. Au niveau législatif, la loi fondamentale de la Hongrie fournit le cadre général et garantit la liberté syndicale, ainsi que le droit à la négociation collective et le droit de grève. Notre environnement réglementaire national pour les droits collectifs des travailleurs est conforme aux normes internationales du travail. La Hongrie reste fermement attachée à la pleine

application de la convention et nous sommes ouverts à un dialogue constructif, tant à l'échelle nationale qu'internationale, comme l'ont souligné de nombreux intervenants. Nous continuerons à collaborer avec nos partenaires sociaux pour promouvoir des relations de travail équitables, un travail décent et une croissance économique inclusive en Hongrie.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier les différents orateurs pour leur intervention et les informations fournies, dont nous avons pris bonne note. Nous réaffirmons que cette convention est une convention fondamentale et nous en condamnons le non-respect.

Nous nous réjouissons que le gouvernement ait réaffirmé, tant par écrit qu'oralement, son engagement et sa volonté de poursuivre le dialogue social au niveau national. Compte tenu de la discussion qui a eu lieu, nous souhaitons formuler les recommandations suivantes.

Premièrement, nous demandons au gouvernement de fournir sans délai des informations supplémentaires sur le nombre d'organisations enregistrées et le nombre d'organisations dont l'enregistrement a été refusé ou retardé pour la période 2021-2025, y compris des détails sur les motifs des refus d'enregistrement; et de répondre aux allégations et fournir des informations sur le type d'enquête menée par les procureurs ainsi que sur les résultats des discussions relatives aux cotisations syndicales au sein du VKF.

Deuxièmement, nous prions instamment le gouvernement d'engager un processus de dialogue social avec les organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs pour examiner les points soulevés lors de la discussion, en particulier en ce qui concerne l'évaluation de la nécessité de simplifier les modalités d'enregistrement des organisations, dans le but d'appliquer les obligations découlant de la convention en droit et dans la pratique.

Troisièmement, nous demandons au gouvernement de fournir des informations sur les progrès réalisés et toutes les mesures prises à cet égard.

En conclusion, nous comptons sur la collaboration du gouvernement pour entamer un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.

Membres travailleurs – Notre discussion a mis en évidence l'importance fondamentale de la convention qui énonce des droits habilitants, de même que la nécessité pour le gouvernement de garantir leur protection en droit et dans la pratique, notamment en prenant des mesures immédiates, en consultation avec les partenaires sociaux, pour tenir compte des observations répétées de la commission d'experts, tant en droit que dans la pratique.

Dans son rapport, la commission d'experts fait une nouvelle fois part de sa préoccupation de longue date concernant les articles 8 et 9 du Code du travail de 2012 qui sont incompatibles avec la convention, car ils restreignent le droit fondamental des travailleurs à la liberté d'expression.

En vertu de cette législation, les travailleurs doivent s'abstenir d'adopter un comportement – y compris exprimer leur opinion sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci – susceptible de nuire à la réputation ou aux intérêts économiques de l'employeur.

La liberté d'expression des syndicats qui cherchent à représenter les intérêts de leurs membres suppose parfois nécessairement de tenir des propos qui dérangent le gouvernement ou l'employeur, voire les deux.

Or ce n'est qu'en bousculant ceux qui détiennent le pouvoir que nous pourrions changer le statu quo et garantir des conditions de travail décentes. Toute interdiction de discuter

librement et franchement des droits fondamentaux des travailleurs et des conditions de travail affaiblit la capacité des syndicats à faire avancer le progrès social et le bien-être économique. En bref, elle porte atteinte à nos intérêts légitimes.

Comme la commission d'experts, nous prions une fois encore instamment le gouvernement de collaborer avec les partenaires sociaux pour modifier cette loi et garantir qu'elle n'entrave ni la liberté d'expression des travailleurs ni la capacité des syndicats à défendre les intérêts professionnels de leurs membres.

Nous sommes fortement préoccupés par les allégations selon lesquelles des procureurs nationaux seraient intervenus dans la gestion interne des syndicats en exigeant des documents, en remettant en cause des décisions et en procédant même à des inspections directement dans les locaux syndicaux. De telles pratiques visent à affirmer le contrôle de l'État sur les organisations indépendantes de travailleurs et sont clairement incompatibles avec l'article 3 de la convention. Le gouvernement n'a pas encore répondu à ces graves allégations.

Malheureusement, le gouvernement a ouvert un nouveau front en s'attaquant aux syndicats du secteur public. Depuis janvier 2024 en Hongrie, les employeurs publics ne sont plus autorisés à prélever automatiquement les cotisations syndicales sur les salaires des travailleurs publics. Cette mesure aura clairement pour effet d'affaiblir les syndicats du secteur public.

Dans une déclaration commune publiée par la SZEF et la Fédération nationale des conseils des travailleurs (MOSZ), les syndicats ont exprimé leur profonde inquiétude et indiqué que cette modification de la législation affaiblira le dialogue social, nuira aux relations de travail et, en fin de compte, réduira la qualité des services publics en Hongrie. Nous partageons entièrement ce point de vue et appelons le gouvernement à revenir sur cette mesure et à rétablir le droit des travailleurs, de demander à ce que des déductions soient faites sur leur salaire dans le cadre du système de retenue des cotisations à la source, conformément à la convention.

En ce qui concerne l'enregistrement des syndicats, les retards et les obstacles bureaucratiques continuent de gêner l'enregistrement et le fonctionnement des syndicats. Le rapport de la commission d'experts invite une nouvelle fois le gouvernement à collaborer avec les partenaires sociaux afin de simplifier la procédure d'enregistrement des syndicats et à fournir des données utiles sur le nombre de syndicats enregistrés ou dont l'enregistrement a été refusé, dans le but de mieux évaluer le respect de la convention.

Il ressort de la discussion qu'une certaine confusion semble régner quant à la question de savoir si la législation impose une nomenclature particulière aux syndicats ou si la dénomination d'un syndicat peut, d'une manière ou d'une autre, provoquer des retards d'enregistrement, voire le refus d'enregistrer une organisation.

Nous demandons au gouvernement de clarifier d'urgence ce point avec les partenaires sociaux, en partant du principe que le nom d'un syndicat ne devrait en aucun cas être soumis à une approbation externe et ne saurait constituer un motif de refus d'enregistrement.

Nous notons également avec une vive préoccupation que le droit de grève reste limité. La commission d'experts a déjà appelé à une réforme de la loi sur les grèves, de la loi sur les services de transport de passagers et de la loi sur les services postaux pour garantir la participation des syndicats à la définition des niveaux de service minimum. Le gouvernement doit agir de toute urgence à cet égard.

Nous prenons également note avec une forte préoccupation du climat général qui règne en Hongrie en matière d'exercice des libertés publiques et du rétrécissement de l'espace civil.

Le 13 mai, un projet de loi sur la transparence de la vie publique a été soumis au Parlement qui, s'il était adopté, constituerait une grave menace pour la société civile, dont les syndicats. En vertu de cette proposition, les syndicats qui reçoivent des fonds de sources étrangères, y compris de l'UE, pourraient être placés sur une liste d'organisations à surveiller et faire l'objet de sanctions financières et administratives simplement pour avoir représenté les intérêts de leurs membres en cherchant à influencer des fonctionnaires par les voies normales.

Nous rappelons aux personnes ici présentes que les syndicats opèrent à la fois au niveau national, régional et international. Par exemple, cinq fédérations syndicales hongroises sont membres de la Confédération européenne des syndicats (CES) et leur participation à certaines réunions de la CES est soutenue financièrement par l'UE, en reconnaissance de la nécessité de représenter les intérêts de leurs membres dans toute l'UE. Par conséquent, toute ingérence dans les sources de financement porte atteinte au droit syndical de s'organiser et de mener ses activités pour défendre les intérêts de ses membres. Nous prions instamment le gouvernement de prendre immédiatement des mesures pour répondre à cette préoccupation et à d'autres, exprimées aujourd'hui devant la commission.

Des syndicats libres et indépendants sont le cœur battant d'une société civile saine. Les protections accordées par la convention garantissent la défense des droits des travailleurs et favorisent en retour un climat de respect des libertés publiques et démocratiques. Toute tentative visant à porter atteinte aux dispositions de la convention a donc un impact beaucoup plus large et soulève de graves préoccupations pour l'exercice de tous les autres droits humains.

En conséquence, nous prions instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, d'adopter sans délai un plan d'action concret, assorti de délais, pour réformer la législation du travail qui restreint la liberté d'expression des travailleurs; de rétablir le prélèvement automatique des cotisations syndicales dans le secteur public; de simplifier les procédures d'enregistrement des syndicats; de modifier sans plus tarder la législation restrictive sur la grève; et d'éviter d'adopter des mesures susceptibles de restreindre l'activité syndicale légitime et l'exercice des droits syndicaux.

La liberté syndicale n'est pas un privilège. C'est un droit fondamental des travailleurs et de leurs syndicats en vertu du droit international. Et, soyons clairs, si un gouvernement s'en prend systématiquement aux syndicats, réduit les travailleurs au silence et se soustrait à ses responsabilités, il manque à ses obligations en vertu de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation les restrictions, en droit et dans la pratique, imposées au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur gestion et leur activité, et de promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres, conformément à la convention.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement:

- de prendre des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que les articles 8 et 9 du Code du travail n'entraient ni ne compromettent les droits fondamentaux prévus par la convention, y compris le droit des organisations de travailleurs de défendre les intérêts professionnels de leurs membres;
- d'entamer des consultations avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs pour évaluer la nécessité de simplifier, en droit et dans la pratique, les conditions d'enregistrement des organisations, ainsi que les exigences relatives à leur siège;
- en consultation avec les partenaires sociaux, de lever les obstacles à l'enregistrement dans la pratique et fournir des données sur: le nombre d'organisations enregistrées et le nombre d'organisations dont l'enregistrement a été refusé ou retardé pour la période 2021-2025, y compris des détails sur les motifs des refus d'enregistrement, afin de répondre aux allégations et de fournir des informations sur le type d'enquête menée par les procureurs; et les résultats des discussions relatives aux cotisations syndicales menées au sein du Forum consultatif permanent du secteur concurrentiel.

La commission a demandé au gouvernement de faire rapport à la commission d'experts de tout progrès accompli dans la mise en œuvre des recommandations susmentionnées, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – J'invite l'honorable représentante du gouvernement de la Hongrie, à prendre la parole.

Autre représentante gouvernementale – Nous prenons note des conclusions de la commission. Nous réaffirmons que la Hongrie reste fermement attachée à la pleine application de la convention et au respect de ses obligations en tant que membre de l'OIT, et nous sommes ouverts à un dialogue constructif avec les partenaires sociaux au niveau national. Le gouvernement considère qu'un dialogue social efficace aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise est un élément essentiel du monde du travail.

Iran (République islamique d') (ratification: 1964)

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a fourni les informations écrites suivantes, ainsi que des statistiques sur les résultats scolaires, des statistiques sur les enseignants à temps plein pour l'année universitaire 2023-24, un rapport sur les dépenses par genre dans les provinces (mai 2025), le nombre d'établissements financés par genre et par secteur d'activité (mai 2025), un rapport sur les établissements par genre et par province à partir de ressources des entreprises locales (mai 2025), des statistiques sur les étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur du pays et des tableaux statistiques sur les femmes.

Réponse du gouvernement concernant le projet de loi sur la chasteté et le hijab

La République islamique d'Iran s'est toujours efforcée de prendre des mesures avec détermination conformément à l'application de la convention. À cette fin, le gouvernement a pris en considération le principe d'égalité des chances en matière d'emploi et de non-discrimination dans l'emploi lors de l'élaboration de ses politiques, tandis que le principe

d'«égalité en dignité humaine» pour les femmes est reconnu par la Constitution et les plans de développement nationaux d'Iran.

- Concernant la loi sur la chasteté et le hijab, il convient de souligner qu'elle n'a pas encore été promulguée et n'est donc pas juridiquement contraignante. Imposer la mise en conformité d'une loi non encore promulguée n'est pas légalement acceptable et contrevient aux principes applicables en vertu de la législation nationale iranienne. Conformément aux principes juridiques en place, à la Constitution et au Code civil, aucune résolution n'a force exécutoire tant qu'elle n'a pas suivi toutes les procédures légales, y compris l'approbation, la promulgation par le Président et la publication dans le Journal officiel. Conformément à l'article 123 de la Constitution et à l'article 2 du Code civil, la promulgation et la publication sont des conditions préalables essentielles à l'application des lois. Sans cela, ni les citoyens ni les instances exécutives ne sont tenus de les respecter. Par conséquent, toute référence au fait que des dispositions de ce projet de loi sont discriminatoires ou contreviennent aux droits fondamentaux n'a pas de valeur juridique et pourrait induire en erreur lors de l'examen des mesures prises par un gouvernement.
- Concernant les préoccupations exprimées sur l'accès aux services publics pour les femmes qui ne respectent pas le code vestimentaire, il convient de préciser qu'il n'existe aucune interdiction systématique fondée sur ce motif dans la législation. Si des mesures ont été prises au cas par cas dans certaines institutions, elles ne sont pas généralisées et ne constituent pas une discrimination structurelle.
- Un nouveau projet de loi est en cours de formulation, suivant une approche culturelle et positive, dont l'objectif n'est pas de recourir à des mesures pénales et coercitives, mais plutôt de faire graduellement la promotion d'une culture iranienne islamique dans la société. Ce nouveau projet de loi met l'accent sur l'éducation, la persuasion culturelle, les activités médiatiques et les avis non contraignants et, à cet égard, son cadre est totalement compatible avec les principes de non-discrimination et de respect de la dignité humaine. À ce sujet, le gouvernement se dit disposé et prêt à partager ses points de vue et observations avec l'OIT dans le cadre d'un dialogue technique constructif et se déclare ouvert à tout échange fructueux visant à promouvoir les droits au travail et l'égalité dans l'emploi.

La loi sur la chasteté et le hijab a désormais été approuvée par le pouvoir législatif. Toutefois, elle n'est pas encore applicable car elle n'a pas été promulguée ni publiée officiellement. En outre, les autorités supérieures ont décidé de ne pas la faire appliquer pour le moment. Il n'y a donc pas lieu de s'inquiéter à ce sujet.

Il convient de noter que, conformément à l'article 1 du Code civil, les textes de loi de l'Assemblée consultative islamique et les résultats du référendum, après avoir suivi les procédures légales, seront notifiés au Président de la République. Le Président, dans un délai de 5 jours, les signe et les notifie aux exécutifs, et donne des instructions quant à leur publication. Ensuite, le Journal officiel est tenu de les publier dans les 72 heures suivant la notification. L'article 2 du Code civil prévoit que les textes législatifs entrent en vigueur dans tout le pays dans les 15 jours suivant leur publication, sauf si la législation prévoit une disposition contraire quant à sa date d'application. Conformément à l'article 3 du Code civil, les textes de loi doivent être publiés au Journal officiel.

Réponse du gouvernement concernant la prévention et la lutte contre les types de violence et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans un environnement professionnel

Selon le rapport de 2023, pour tous les comportements similaires à l'encontre des femmes dans les environnements de travail du secteur privé ou public, des mesures administratives ou

judiciaires peuvent être prises à la suite d'un signalement de la victime ou de signalements d'autres personnes. Selon l'islam, les questions éthiques concernant les femmes et les enfants revêtent une grande importance et toute agression ou tout harcèlement à l'encontre d'une femme est considéré comme une insulte à l'honneur de tous les hommes, ce qui suscite généralement des réactions très vives. De nombreuses lois existent pour protéger la dignité des femmes, et même le harcèlement par des paroles ou des actes contraires à leur honneur et à leur dignité est considéré comme une insulte, passible d'une peine d'emprisonnement de deux à six mois en vertu de l'article 619 du volume cinq du Code pénal islamique (*Ta'zirat* et peines dissuasives).

Dans le rapport de 2023, il est noté que les comportements contraires à l'éthique au sein des organisations gouvernementales et semi-gouvernementales font l'objet d'un contrôle spécifique des unités de contrôle des organisations, et que des mesures sévères sont prises à l'encontre des contrevenants qui sont renvoyés devant la commission des infractions administratives sur signalement du plaignant de l'unité concernée. Ces personnes sont passibles de sanctions, telles que le licenciement définitif ou temporaire, des amendes, etc., qui sont distinctes des sanctions judiciaires pouvant être appliquées si une procédure est engagée et une plainte déposée auprès des autorités judiciaires.

Réponse du gouvernement concernant les articles 1, paragraphe 1 a), et 4.

Discrimination fondée sur le sexe, l'opinion politique et les activités préjudiciables à la sécurité de l'État

Conformément aux principes de la Constitution, particulièrement l'article 27, la République islamique d'Iran a toujours soutenu le droit à la liberté de réunion pacifique et aux activités syndicales légitimes d'organiser des activités et des rassemblements syndicaux pacifiques et légaux en reconnaissant le droit à manifester comme étant dans le cadre de la loi. Dans le même contexte:

- À l'instar d'autres États Membres de l'OIT, la République islamique d'Iran fait la distinction entre des manifestations pacifiques légitimes et des comportements susceptibles de menacer la sécurité et la stabilité du pays. Des mesures ont également été prises dans la législation nationale, garantissant un procès équitable, la possibilité de consulter un avocat et le droit de faire appel. En outre, des mécanismes juridiques permettant d'obtenir réparation en cas de plainte et de garantir les droits des accusés ont été mis en place par l'intermédiaire des institutions de contrôle existantes.

Réponse du gouvernement concernant le projet de plan intégré pour la population et l'excellence de la famille, et autres mesures

La loi sur la population jeune a été adoptée pour répondre à l'un des plus grands défis démographiques nationaux. La baisse récente du taux de natalité de 20 pour cent et une chute du taux de fécondité exposent le pays au risque de vieillissement rapide de la population, une situation qui, selon des estimations internationales fiables, placera l'Iran au rang des sociétés les plus vieilles du monde au cours des deux prochaines décennies. La loi a donc été adoptée afin d'atteindre les objectifs des politiques démographiques générales, retrouver l'équilibre de la structure par âge de la population et renforcer les fondations de la famille. À cet égard, les points suivants sont à souligner:

- Concernant l'affirmation selon laquelle cette législation discrimine de plus en plus les femmes, il convient de noter que la loi susmentionnée ne viole pas le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ou les droits des femmes sur le lieu de travail. Au contraire, de

nombreuses dispositions ont été élaborées et mises en œuvre précisément pour soutenir les femmes, en particulier les mères qui travaillent, en facilitant leurs multiples rôles et en renforçant la qualité de vie des ménages. Certaines des mesures de protection les plus importantes envisagées par la loi visent notamment à garantir la sécurité de l'emploi aux femmes pendant leur grossesse et après la naissance des enfants; accorder un congé maternité après la naissance des enfants; permettre aux mères de télétravailler; exiger la création de garderies sur les lieux de travail; valoriser les avantages sociaux, comme les allocations familiales et la retraite anticipée; mettre en place une assurance pour les femmes au foyer; prendre en charge les traitements contre l'infertilité; accorder des aides au logement; et, offrir des garanties économiques spécifiques.

Réponse du gouvernement concernant la modification de l'article 1117 du Code civil et des restrictions légales à l'emploi des femmes sous l'autorité de leur mari

La modification de la loi de 2022 sur la protection de la famille est à l'ordre du jour du pouvoir législatif et n'a pas été bien accueillie. La branche législative du pouvoir judiciaire a décidé de changer le contenu de cet instrument et de traiter uniquement des aspects formels et procéduraux de la proposition de loi modificative (loi de 2022 sur la protection de la famille). Certains experts ont proposé de changer son intitulé en «proposition de loi sur la procédure familiale». Dans celle-ci comme dans la loi précédente, une attention particulière a été accordée à la question de l'emploi et de la profession des femmes, et le même article que le précédent y a été inclus, comme suit:

- Si le tribunal rend une décision interdisant à la femme de travailler, cette décision est uniquement communiquée à celle-ci en vue de son application. Si la femme refuse de la respecter, elle n'aura pas droit à une pension alimentaire. Quel que soit le titre définitif de la proposition de loi, une fois qu'elle est soumise au gouvernement et au Parlement, l'ajout de l'article ci-dessus empêche l'application de la décision interdisant à la femme d'exercer un emploi. La décision sera notifiée à la femme uniquement et si celle-ci choisit de continuer à travailler, elle ne touchera pas de pension alimentaire de la part de son mari. La raison est la suivante: même si une femme a des droits, un revenu ou des moyens, elle n'est pas obligée de contribuer aux dépenses du ménage ou à ses besoins essentiels. Dans tous les cas, le mari est tenu de couvrir toutes les dépenses courantes et les besoins de sa femme, comme la nourriture, les vêtements, le logement et les soins médicaux.

De même, le gouvernement (bureau du vice-ministre des Affaires juridiques, bureau du vice-ministre des Affaires stratégiques, et bureau du vice-ministre de la Justice chargé des affaires sociales et de la prévention de la criminalité au sein du pouvoir judiciaire) a élaboré un projet de lignes directrices sur l'établissement de l'acte de mariage électronique et des conditions y afférentes, afin d'inclure d'autres types de conditions requises par la femme dans l'acte de mariage. Enfin, pour préserver le droit de la femme à l'éducation et à l'emploi, et garantir que le mari ne peut pas imposer de restrictions à sa femme après le mariage, l'article 5 c) dispose que «[l]e mari s'engage à éviter de prendre toute décision visant à empêcher sa femme d'accéder à l'éducation ou à l'emploi lorsque cela ne porte pas atteinte à la dignité de la famille».

Réponse du gouvernement concernant le respect de l'égalité d'accès à l'emploi

Souhaitant mettre en avant les principes de la dignité humaine et de la justice sociale, et garantir le respect de l'égalité des chances pour tous les groupes de la société, y compris les femmes, la République islamique d'Iran a mis en œuvre des mesures importantes aux niveaux législatif, exécutif et éducatif, ainsi que des mesures de soutien pour améliorer la condition de

la femme sur le marché du travail. Ces mesures sont non seulement conformes aux dispositions des conventions fondamentales de l'OIT mais, dans de nombreux cas, dépassent même la portée des normes internationales. À cet égard, les points suivants sont mis en avant:

- Volonté d'interdire toute discrimination injustifiée et d'assurer l'égalité des chances: dans le système juridique iranien, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes devant la loi, en particulier s'agissant de l'emploi et des salaires, est expressément inscrit dans plusieurs lois et politiques générales. Il s'agit notamment de l'article 20 de la Constitution, qui considère que tous les citoyens, femmes comme hommes, sont égaux devant la loi; de l'article 28 de la Constitution, qui garantit le droit à l'emploi et à la recherche d'une profession dans le domaine souhaité pour tous; de l'article 38 de la loi sur le travail; et des clauses 2, 3 et 6 des politiques générales du système administratif et des politiques de l'emploi, qui mettent l'accent sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sans distinction de genre. De plus, la clause 15 des politiques générales du septième plan de développement de 2022 met l'accent sur l'importance d'«éliminer les obstacles à la croissance et à l'épanouissement des femmes» et la clause 9 des politiques législatives générales, publiées en 2019 par le Guide suprême, souligne «le caractère centré sur la justice des lois, la prévention de la discrimination injuste, l'universalité de la loi, ainsi que son caractère exclusif et exhaustif» comme fondements de la législation. Ces documents et ces lois montrent bien le soutien apporté par le système législatif du pays à l'amélioration du statut de la femme. En appliquant ces principes, les institutions judiciaires comme la Cour de justice administrative traitent les plaintes relatives aux violations des droits professionnels, y compris les questions relatives à l'égalité de rémunération et aux possibilités d'emploi et, si ces violations sont confirmées, ordonne le versement de compensations et la restauration du statut antérieur.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur de donner la parole à la représentante gouvernementale de la République islamique d'Iran, experte de haut niveau du Département international du ministère des Coopération du travail et de la Protection sociale.

Représentante gouvernementale – La République islamique d'Iran s'est toujours efforcée de mettre en œuvre la convention avec diligence. Elle a donc toujours privilégié le principe d'égalité des chances en matière d'emploi et interdit toute discrimination dans ses politiques de travail, reconnaissant le principe d'égalité en dignité humaine pour les femmes dans la Constitution et les plans de développement nationaux du pays. Le présent rapport vise à fournir des réponses complètes aux questions soulevées par la commission d'experts.

Concernant les préoccupations exprimées par la commission sur la loi sur la chasteté et le hijab, il convient de souligner qu'elle n'a pas encore été officiellement promulguée et n'est donc pas juridiquement contraignante au regard du droit iranien. Imposer la mise en conformité d'une loi non encore promulguée est juridiquement sans valeur et contrevient aux principes régissant le cadre juridique national. Conformément aux principes juridiques en place, à la Constitution et à l'article 2 de Code civil, aucune législation n'a force exécutoire tant qu'elle n'a pas suivi la procédure légale de promulgation par le Président et de publication dans le Journal officiel. Conformément à l'article 123 de la Constitution et à l'article 2 du Code civil, la promulgation et la publication sont des conditions préalables essentielles à l'application des lois. Sans cela, ni les citoyens ni les instances exécutives ne sont tenus de les respecter. Par conséquent, toute référence au fait que des dispositions de ce projet de loi sont discriminatoires ou contreviennent aux droits fondamentaux n'a pas de valeur juridique et pourrait induire en erreur lors de l'examen des mesures prises par un gouvernement.

Concernant les préoccupations exprimées sur l'accès aux services publics pour les femmes qui ne respectent pas le code vestimentaire en vigueur, il convient de préciser qu'il n'existe aucune interdiction systématique fondée sur ce motif dans la législation. Si des mesures ont été prises au cas par cas dans certaines institutions, ils ne sont pas généralisés et ne constituent pas une discrimination structurelle.

S'agissant de la prévention de la violence et du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et de la lutte contre ceux-ci, comme cela a été signalé dans les précédents rapports, bien que les termes de harcèlement sexuel et de violence ne soient pas expressément définis dans le Code du travail de 1990, un cadre juridique visant à lutter contre les comportements qui portent atteinte à la dignité des travailleurs est fourni sous forme de diverses lois pénales, dont le Code du travail islamique. Des actes tels que les menaces, les humiliations, les insultes, le harcèlement, la coercition ou l'abus d'autorité professionnelle sont passibles de poursuites en vertu de dispositions relatives au harcèlement des femmes induisant un sentiment de peur et de détresse psychologique, à l'abus d'autorité administrative ou à des actes contraires à la chasteté. Ces dispositions comprennent des sanctions comme l'emprisonnement, l'amende et le renvoi d'un service public ou gouvernemental.

De plus, en vertu de l'article 8, paragraphe 7, de la loi de 1993 sur les infractions administratives, les discriminations, les préjugés ou les relations à caractère non administratif dans le cadre de l'application des lois et réglementations sont considérés comme une violation administrative dans l'emploi public.

Les mesures exécutées ou en cours sont notamment des programmes de formation à l'intention des responsables des ressources humaines et des employeurs ou des cours sur les normes liées au comportement au travail, ainsi que l'adoption par le conseil des ministres des règles de 2024 sur la promotion de la déontologie dans les systèmes administratifs.

S'agissant de la mise en œuvre de l'article 1, paragraphe 1*a*), de la convention et de la discrimination fondée sur le sexe, l'opinion politique et les activités préjudiciables à la sécurité de l'État, il convient de noter que conformément aux principes de la Constitution, particulièrement l'article 27, la République islamique d'Iran a toujours soutenu le droit à la liberté de réunion pacifique et aux activités syndicales légitimes, en reconnaissant le droit à manifester comme étant dans le cadre de la loi. Comme d'autres États Membres de l'OIT, la République islamique d'Iran fait la distinction entre des manifestations pacifiques et légitimes, et des comportements susceptibles de menacer la sécurité et la stabilité du pays.

Concernant l'application de l'exception liée à la sécurité de l'État en vertu de l'article 4 de la convention, et à ses conséquences sur l'emploi, la République islamique d'Iran souligne que cette exception s'applique uniquement à des cas limités et bien définis, conformément aux principes juridiques et aux procédures de procès équitable. Conformément à sa législation pénale, en particulier les articles 498 à 514 du volume cinq du Code pénal islamique (*Ta'zirat*), les activités préjudiciables à la sécurité de l'État, comme l'appartenance à des groupes illégaux ou la collaboration avec ceux-ci, l'espionnage, la divulgation d'information confidentielle ou les appels à troubler l'ordre public, sont clairement définies. Ces réglementations, fondées sur le principe de la légalité des peines, ne font pas l'objet d'interprétation large et sont examinées par des autorités judiciaires indépendantes.

Au sujet de la non-discrimination dans le cadre de la loi sur la population jeune, comme déjà indiqué à la commission d'experts, le plan pour l'excellence de la famille a été retiré de l'ordre du jour du Parlement à la suite de l'adoption de la loi sur la population jeune, qui répond à l'un des défis démographiques nationaux les plus urgents.

La baisse récente du taux de natalité de 20 pour cent et la chute du taux de fécondité exposent le pays au risque de vieillissement rapide de la population, une situation qui, selon des estimations internationales fiables, placera l'Iran au rang des sociétés les plus vieilles du monde au cours des deux prochaines décennies. La loi a donc été adoptée afin d'atteindre les objectifs des politiques démographiques générales, retrouver l'équilibre de la structure par âge du pays et renforcer les fondations de la famille.

Voici les points essentiels à souligner:

- L'affirmation selon laquelle cette législation discrimine de plus en plus les femmes n'est pas fondée car celle-ci ne viole pas les principes d'égalité entre les femmes et les hommes ou les droits des femmes sur le lieu de travail. Au contraire, de nombreuses dispositions de la loi ont été élaborées précisément pour soutenir les femmes, en particulier les mères qui travaillent, en facilitant leurs multiples rôles et en renforçant la qualité de vie des ménages. Des mesures clés visent, notamment, à garantir la sécurité de l'emploi aux femmes pendant leur grossesse et après la naissance des enfants, à accorder un congé maternité payé, à permettre aux mères de télétravailler, à exiger la création de garderies sur le lieu de travail, à valoriser les avantages sociaux comme les allocations familiales et la retraite anticipée, à mettre en place une assurance pour les femmes au foyer, à prendre en charge les traitements contre l'infertilité, à accorder une aide au logement et à offrir des garanties économiques spécifiques.

Concernant la participation des femmes au processus de prises de décision, selon l'annuaire statistique du système administratif de la République islamique d'Iran, les institutions exécutives comptent 55 pour cent d'hommes et 45 pour cent de femmes.

De plus, les statistiques de 2023 montrent que 45,90 pour cent de femmes travaillaient au sein de l'appareil exécutif, 22,98 pour cent au sein de l'appareil judiciaire, 13,31 pour cent, au sein de l'appareil législatif et 17,81 pour cent dans des institutions extérieures à ces trois branches du pouvoir.

Le nombre de femmes nommées à des postes de cadres supérieurs et de décideurs a plus que doublé, passant de 19 597 en 2020 à 42 396 en 2023.

Depuis août 2024, l'administration en place a nommé plus de 190 femmes à des postes de direction de haut niveau, parfois pour la première fois dans l'histoire du pays. Notamment, 4 femmes font partie du quatorzième conseil des ministres, 14 femmes ont été nommées par décret présidentiel direct pour diriger des institutions, 13 femmes sont vice-ministres, 17 sont conseillères de ministre, 110 femmes sont directrices générales, 17 sont gouverneuses et 16 sont administratrices de district, ce qui reflète bien l'engagement des autorités visant à favoriser la diversité ethnique et sociale. Une récente directive présidentielle visant à nommer des femmes qualifiées à des postes de direction a entraîné l'arrivée d'environ 1 885 femmes à ces postes au sein de ministères, d'organisations affiliées et d'administrations provinciales à la fin de l'année 2024.

Concernant l'article 1117 du Code civil, il convient de souligner que son objectif est de limiter la possibilité du mari de restreindre l'emploi de sa femme. Deux conditions doivent être remplies pour cela: l'emploi en question doit être jugé contraire aux intérêts de la famille ou à la dignité de la femme ou de son mari, et ce dernier doit obtenir une décision de justice pour confirmer ce choix. Cet article traite donc de circonstances familiales particulières et n'impose pas une interdiction générale ou des restrictions systématiques à l'emploi des femmes. Le mari peut uniquement demander une décision de justice si l'emploi de sa femme va à l'encontre des intérêts de la famille.

L'article 1119 du Code civil dispose quant à lui qu'une femme peut spécifier son droit à exercer un emploi dans le contrat de mariage. Si, par la suite, son mari cherche à restreindre ce droit par voie judiciaire, elle peut alors demander à un tribunal de garantir ce droit. Si cela n'est pas possible, elle peut alors entamer une procédure de divorce en se fondant sur le fait que son mari n'a pas respecté le contrat de mariage.

Sur la question de l'égalité des chances en matière d'emploi, le droit iranien garantit expressément l'égalité entre les femmes et les hommes devant la loi, en particulier s'agissant de l'emploi et des salaires, comme expressément inscrit dans de nombreuses lois et politiques.

Il s'agit notamment de l'article 20 de la Constitution, qui considère que tous les citoyens sont égaux devant la loi; de l'article 28, qui garantit le droit à l'emploi et à la recherche d'un métier dans le domaine souhaité; de l'article 38 du Code du travail; et des clauses 2, 3 et 6 des politiques générales du système administratif et de politiques de l'emploi, qui mettent l'accent sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, sans distinction de genre. La clause 15 des politiques générales du septième plan de développement de 2022 met l'accent sur l'importance d'éliminer les obstacles à l'épanouissement des femmes et la clause 9 des politiques législatives générales, publiées en 2019, souligne le caractère centré sur la justice des lois et la prévention de la discrimination injuste.

Ces lois et politiques montrent bien le soutien apporté par le pays à l'amélioration du statut de la femme.

Des institutions judiciaires comme la Cour de justice administrative traitent les plaintes relatives aux violations des droits professionnels, y compris l'égalité des rémunérations et des chances en matière d'emploi, et ordonnent le versement de compensations et la restauration du statut antérieur si ces violations sont confirmées.

En collaboration avec plusieurs organisations internationales, la République islamique d'Iran a mis en œuvre différents programmes nationaux et régionaux visant à encourager l'emploi des femmes, en particulier les femmes chefs de famille, les femmes qui vivent en milieu rural, celles qui ont dû surmonter des obstacles sociaux et les diplômées universitaires.

Plus particulièrement, le pays a alloué des ressources du Fonds national de développement à l'emploi des femmes nomades et rurales, a encouragé l'auto-entrepreneuriat, la formation professionnelle et les prêts à taux zéro par le biais du Fonds de l'Entrepreneuriat Hope et la Fondation Barakat, a participé à la création de plus de 2 600 marques nationales par des femmes chefs de famille dans la production nationale, a organisé des conférences nationales et des réseaux dédiés à l'entrepreneuriat féminin, et a signé des accords avec plus de 30 institutions nationales afin de valoriser les compétences et l'entrepreneuriat des femmes dans les milieux ruraux et défavorisés.

Des programmes de formation professionnelle basés sur des programmes standards sont mis en place au niveau national et mis à disposition de tous, sans restriction basée sur la religion, l'origine ethnique ou le sexe. Des statistiques détaillées ont été remises au département des normes. Parmi les programmes relatifs à l'émancipation économique des femmes on trouve, notamment:

- Le programme d'émancipation économique pour les femmes chefs de famille et les femmes entrepreneures, qui soutient 9 565 femmes chefs de famille dans le cadre de 233 professions en s'appuyant dans chaque province sur des femmes entrepreneures qui ont réussi l'utilisation de déciles de revenus ou d'indicateurs allant de 1 à 5, en utilisant le fonds de garantie pour encourager un accès équitable aux possibilités et aux ressources.

Concernant la formation des femmes dans des domaines techniques et de l'ingénierie, il n'existe aucun obstacle juridique à l'enseignement de telles matières aux femmes. Celles-ci peuvent étudier et obtenir un diplôme dans le domaine de leur choix. Selon le ministère des Sciences et Technologies, et de la Recherche, les femmes inscrites en 2023 à des programmes d'ingénierie technique dans des universités publiques et privées représentaient 24 pour cent du nombre total d'étudiants dans ces domaines. Dans d'autres pays, les femmes tendent à choisir d'autres disciplines, les études techniques et d'ingénierie comptant pour 22,45 pour cent du nombre total d'inscription pour les deux sexes. La République islamique d'Iran affirme une fois de plus qu'il n'existe aucune restriction à la formation universitaire ou professionnelle des femmes dans ces secteurs.

Concernant l'emploi d'anciens prisonniers et les conséquences possibles des condamnations pour atteinte à la sécurité sur l'emploi, la loi sur la gestion du service civil et d'autres réglementations similaires imposent des restrictions d'emploi uniquement aux postes sensibles du gouvernement. Ces restrictions ne s'appliquent qu'après une condamnation judiciaire finale pour des crimes affectant la compétence en milieu public et ne concernent pas l'emploi dans le secteur privé ou les emplois généraux hors gouvernement, même pour les personnes ayant été condamnées pour atteinte à la sécurité.

Des institutions d'appui, comme la Fondation commune des prisonniers et l'Organisation de formation professionnelle et technique, fournissent des services de formation et d'appui visant à faciliter la réinsertion sociale et prévenir les récidives. En vertu du chapitre 4 (articles 174 à 193) des règles exécutives de l'administration pénitentiaire, des centres spécialisés offrent des formations professionnelles et des aides à l'emploi aux anciens prisonniers, en collaboration avec des organismes gouvernementaux et non-gouvernementaux, afin d'encourager l'autonomie et la réinsertion.

Membres employeurs – Je souhaite avant tout remercier le gouvernement de la République islamique d'Iran pour les informations orales et écrites qu'il a fournies en relation avec l'application, en droit et dans la pratique, de la convention. Comme d'habitude, nous souhaitons tout d'abord communiquer quelques informations générales afin de mieux comprendre la situation. C'est la quinzième fois que la commission discute de ce cas. La République islamique d'Iran a ratifié la convention en 1964 et la commission d'experts a formulé des observations à 25 occasions, les dernières étant en 2021, 2022 et 2024.

Avant d'examiner les commentaires de la commission d'experts, les employeurs souhaitent souligner l'importance de la convention, qui fait partie des dix conventions fondamentales et qui, à ce titre, doit faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. Cette convention fondamentale a pour objet de garantir la dignité humaine et l'égalité de chances et de traitement à tous les travailleurs en interdisant toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance sociale ou l'origine sociale.

Rappelons que nous sommes convoqués ici pour débattre de la mise en œuvre effective de mesures appropriées qui donnent effet, en particulier, à l'article 1, paragraphes 1 *a*) et 3. À cet égard, nous prenons note que les observations formulées en 2024 par la commission d'experts sont préoccupantes et se fondent sur des lois existantes ou des propositions de loi qui suscitent des inquiétudes du fait de la discrimination fondée sur le sexe, la religion, l'appartenance ethnique ou les opinions politiques qu'elles contiennent.

Nous allons donc aborder en détails les préoccupations principales formulées par la commission d'experts.

Premièrement, s'agissant de l'article 1, paragraphes 1 a) et 3, il est indiqué que, même si la Constitution et la loi sur le travail iraniennes interdisent la discrimination et garantissent l'égalité des droits de tous les Iraniens, quel que soit leur genre, à un emploi librement choisi, pour autant qu'il soit conforme à l'islam et à l'intérêt public, elles ne mentionnent pas expressément la religion, l'opinion politique et l'origine sociale parmi les motifs de discrimination interdits ni n'abordent le processus de recrutement. Nous notons avec préoccupation que malgré les demandes fermes et répétées de la commission visant à modifier ou abroger la législation, certaines lois et réglementations du travail continuent de discriminer les femmes et les minorités religieuses. Les membres employeurs prient donc instamment le gouvernement à mettre en œuvre, en droit comme dans la pratique, tous les mécanismes axés sur la protection contre la discrimination fondée sur ces motifs.

Deuxièmement, s'agissant du projet de loi sur la chasteté et le hijab, je souhaite tout d'abord faire référence au rapport présenté en février 2025 par le Secrétaire général des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en République islamique d'Iran, dans lequel il se dit préoccupé par le projet de loi visant à renforcer l'obligation du port du hijab en public pour les femmes et les filles, et d'imposer des sanctions sévères en cas d'infraction, ce qui pourrait aggraver la discrimination fondée sur le genre. Ce projet de loi a été adopté par le Parlement le 20 septembre 2023 à la majorité de ses membres avant d'être soumis à l'approbation du Conseil des gardiens. Depuis, il a fait l'objet de plusieurs ajustements.

Le rapport, présenté par le Secrétaire général des Nations Unies à partir d'une enquête effectuée dans le pays, indique que même si ce projet de loi n'a pas encore été approuvé, les fonctionnaires ont déjà donné des instructions à la police pour qu'elle l'applique immédiatement, sans attendre son adoption définitive.

Les membres employeurs notent avec préoccupation que ce projet de loi introduit un système graduel de sanctions, dirigées principalement contre les femmes et les filles qui les empêchent, dans la pratique, de jouir de certains droits comme la santé, l'accès à l'éducation et au travail, et la liberté de circulation. Les informations publiques que l'on trouve dans les nouvelles et les communiqués de presse diffusés au niveau mondial montrent que les autorités ont amendé et fermé de nombreux commerces, comme des cafétérias, des restaurants et des agences de voyage, au motif qu'ils n'avaient pas respecté les lois sur l'obligation du port du hijab.

À cet égard, les membres employeurs expriment leur profonde inquiétude face à l'adoption d'un projet de loi qui contrevient aux dispositions de la convention et porte atteinte aux droits des filles et des femmes, et prie le gouvernement de ne pas adopter cette initiative, conformément aux obligations de la République islamique d'Iran, aux normes internationales du travail et à la protection des droits humains.

Troisièmement, s'agissant du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, comme l'a indiqué la commission d'experts, la protection juridique existante est insuffisante. Il faut une loi qui couvre toutes les formes de harcèlement sexuel, quel qu'en soit l'auteur, et qui contienne des mécanismes efficaces de signalement et de sanction.

Quatrièmement, s'agissant des représailles qui ont eu lieu après le décès de Mahsa Amini, les membres employeurs font part de leur préoccupation concernant les actes violents et de répression dénoncés. Il est demandé au gouvernement de fournir des informations suffisantes permettant d'évaluer si ces actes constituent une violation de la convention et si la législation nationale donne une définition claire des actes ou crimes préjudiciables à la sécurité de l'État et de la propagande contre l'État, de sorte que ces mesures ne deviennent pas des instruments de discrimination en raison d'une interprétation trop large.

Cinquièmement, concernant les discriminations religieuses et ethniques, il est fait état d'une discrimination systématique envers les membres de la minorité religieuse bahaïe, les musulmans sunnites, les Kurdes, les Baloutches et les Arabes, entre autres, et de l'obligation de prêter serment d'allégeance à la religion officielle. Au vu de ce qui précède, les membres employeurs prient le gouvernement de prendre d'urgence des mesures correctives, en droit comme dans la pratique, pour se conformer aux dispositions de la convention, comme mentionné plus haut.

Sixièmement, concernant l'article 1117 du Code civil iranien, la disposition mentionnée permet à un mari d'empêcher sa femme d'exercer une profession s'il estime qu'elle est incompatible avec les intérêts de la famille. Comme indiqué dans les analyses antérieures de la situation, cette disposition constitue une violation directe de la convention. Bien que le gouvernement indique dans sa réponse orale et écrite que les tribunaux peuvent interpréter cette clause et que des conditions contractuelles peuvent être ajoutées, cela ne justifie pas son existence et le non-respect de la convention est ici clairement établi. Cette loi porte gravement atteinte au droit des femmes à choisir librement leur profession, raison pour laquelle nous encourageons une fois de plus le gouvernement à abroger dès que possible l'article 1117 du Code civil.

Concernant le projet de loi n° 264, nous prions le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, d'apporter les modifications appropriées et de supprimer toutes les restrictions à l'emploi des femmes.

Enfin, s'agissant des mécanismes de résolution des conflits, nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies. Nous reconnaissons les efforts qu'il a entrepris pour améliorer les procédures judiciaires relatives au travail. Cependant, nous prions le gouvernement de fournir à la commission des informations détaillées sur les cas liés à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, notamment les sanctions prononcées et les réparations accordées.

Les membres employeurs estiment que la discrimination au travail non seulement représente une violation des droits humains mais porte également atteinte à l'épanouissement des travailleurs et à l'utilisation de leur plein potentiel sur le marché du travail. À cet égard, nous demandons au gouvernement de veiller à ce que toute modification, dérogation ou mise à jour de la législation soit réalisée en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, et de continuer à mettre en œuvre des mesures efficaces qui protègent les femmes et les filles ainsi que les groupes minoritaires religieux, politiques et sociaux contre tout acte de discrimination.

Membres travailleurs – Nous examinons aujourd'hui un cas de manquement grave au respect des droits fondamentaux des travailleurs, à savoir celui de la République islamique d'Iran. Ce pays, qui a ratifié la convention en 1964, continue pourtant de contrevenir aux dispositions de celle-ci, en droit comme dans la pratique. Ce manquement continue, malgré les nombreuses demandes directes et les observations communiquées par la commission d'experts, dont les plus anciennes datent de 1990.

En 2024, nous n'avons constaté aucun progrès concernant la situation de militantes qui continuent d'être persécutées par les autorités pour avoir exprimé leurs opinions politiques. En juillet 2024, deux prisonnières politiques ont été condamnées à mort pour «rébellion». Cette accusation est souvent utilisée par les autorités à l'encontre des prisonniers politiques et des dissidents. Deux autres militantes risquent d'être exécutées pour des accusations fictives similaires et un grand nombre sont accusées d'atteinte à la sécurité nationale. Nous

condamnons cette pratique avec la plus grande fermeté et exigeons que les persécutions des militantes cessent immédiatement.

Nous avons à maintes reprises signalé des cas extrêmement graves de détention, de condamnation et d'emprisonnement systématiques de dirigeants syndicaux, et de répression de militants des droits des travailleurs pour avoir exprimé leurs opinions, laissant quasiment les travailleurs de ce pays sans moyen de se faire entendre.

En septembre 2023, les autorités ont réprimé les enseignants et leurs représentants syndicaux afin de supprimer la reprise des rassemblements du 1^{er} mai qui ont suivi l'exécution extrajudiciaire de Jian Mahsa Amini en septembre 2022. Actuellement, 11 dirigeants syndicaux et membres du Conseil de coordination des associations professionnelles d'enseignants iraniens sont encore détenus arbitrairement pour des activités syndicales légitimes.

Des travailleurs de différents secteurs ont fait l'objet de fausses accusations et ont été privés de leurs droits judiciaires, n'ont pas eu accès à un avocat ni aux garanties d'une procédure régulière, ont été torturés pour obtenir de faux aveux, ont été forcés de renoncer à leurs activités syndicales et n'ont pas pu bénéficier de traitement médical, et leurs proches ont fait l'objet de harcèlement.

Je vous donne quelques exemples tirés d'une longue liste de victimes:

- David Razavi, membre du comité directeur du Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son agglomération, a été arrêté le 27 septembre 2022, détenu et placé en isolement pendant quatre mois en subissant des interrogatoires poussés. Il a été condamné à cinq ans de prison et deux ans d'interdiction de participer à des activités syndicales. Il est toujours détenu par le gouvernement iranien.
- Ebrahim Madadi, vice-président à la retraite du Syndicat des travailleurs de la compagnie des bus de Téhéran et de son agglomération qui avait déjà été condamné à trois ans et demi de prison pour avoir défendu les droits des travailleurs, a été arrêté en août 2024 et emprisonné sans tenir compte de son état de santé fragile qui met sa vie en danger.

Nous exigeons des autorités qu'elles libèrent immédiatement tous les syndicalistes détenus pour avoir exercé leurs droits syndicaux.

Il existe des douzaines de cas dans des secteurs clés de l'économie où les dirigeants et les membres de syndicats sont victimes de harcèlement judiciaire systématique et sont détenus pour avoir exprimé leur opinion politique. Nous condamnons la brutalité permanente dont les autorités iraniennes font preuve à l'encontre de leur propre population.

Nous appelons la communauté internationale à faire davantage pression sur le régime et exigeons la libération immédiate de tous les syndicalistes et militants emprisonnés.

Nous souhaitons également souligner la discrimination systémique en matière d'emploi ou de profession fondée sur la religion, l'origine sociale et ethnique qui s'applique dans la République islamique d'Iran. Par exemple, les musulmans chiites ont de bien meilleures possibilités d'emploi que les musulmans sunnites. Les membres de la minorité religieuse bahaïe rencontrent non seulement des obstacles à l'emploi mais sont également exclus des universités dès qu'ils sont découverts.

Les yârsânistes, une minorité religieuse kurde de l'ouest du pays, sont exclus des postes au sein du gouvernement s'ils parlent de leurs croyances religieuses. Ainsi, ils sont souvent contraints de travailler dans le secteur privé, avec de nombreuses restrictions. D'autres minorités, comme les mandéens au sud-ouest du pays, font également face aux mêmes

contraintes. Il est pratiquement impossible pour les Kurdes, les Baloutches et les Arabes de remplir des fonctions officielles haut placées.

Nous rappelons que le rapport de 2023 du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en République islamique d'Iran fait part de préoccupations similaires sur la violation généralisée des droits à l'emploi des minorités ethniques, linguistiques et religieuses du pays.

Nous souhaitons soulever maintenant la question de la discrimination systématique des femmes en matière d'emploi et de profession. La commission d'experts a pris note avec regret que le gouvernement n'avait pas progressé sur la question de la révision de l'article 1117 du Code civil qui permet à un mari d'empêcher sa femme d'exercer une profession qu'il estime incompatible avec les «intérêts de la famille», sa dignité ou celle de sa femme.

Nous souhaitons également soulever le problème de la nouvelle loi intitulée «plan pour une population jeune et l'aide à la famille», à savoir l'ancien projet de loi n° 264. Cette loi crée de sérieux obstacles à l'emploi des femmes en donnant la priorité à l'emploi des hommes mariés.

Rappelons que l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi ou de profession devrait être pleinement respectée pour les femmes comme les hommes.

D'ailleurs, nous ne pouvons omettre de mentionner le projet de loi sur la chasteté et le hijab, qui cherche à imposer une série de nouvelles sanctions aux femmes et aux filles qui ne portent pas le voile ou qui portent «les mauvais habits» et aux directeurs d'entreprises qui n'appliqueraient pas cette loi. Les membres travailleurs sont profondément préoccupés par ce projet de loi, qui a pour effet de perpétuer la discrimination systématique et la répression des femmes et des filles.

Telle est malheureusement la situation en République islamique d'Iran. Peu d'avancées ont été enregistrées dans la mise en œuvre des conclusions et recommandations des organes de contrôle de l'OIT concernant l'application de la convention par la République islamique d'Iran. Nous demandons instamment au gouvernement d'accepter d'entamer un dialogue constructif.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, ainsi que les pays de l'AELE, **Islande** et **Norvège**, membres de l'espace économique européen (EEE), s'associent à cette déclaration.

L'UE et ses États Membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits humains, y compris les droits au travail.

Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales de travail, et le contrôle de leur application.

Le principe d'égalité et de non-discrimination est un élément central du droit international des droits humains. L'interdiction de toute forme de discrimination est également un principe fondamental des traités fondateurs de l'UE et des constitutions des pays membres de l'UE.

L'UE et ses États Membres saluent la volonté du gouvernement de la République islamique d'Iran d'entamer un dialogue avec l'OIT. Nous prenons note des informations complémentaires fournies par le gouvernement concernant l'observation de la commission d'experts dans le rapport.

Nous demeurons cependant profondément préoccupés par la situation en matière de droits humains en République islamique d'Iran, en particulier par le nombre élevé d'exécutions et de violations graves des droits des femmes et des filles, ainsi que par la répression systématique de manifestants et de défenseurs des droits des femmes, y compris, et je cite, les manifestations «pour la vie et la liberté des femmes».

Nous regrettons que le gouvernement n'ait pas fourni davantage d'information sur la définition, et je cite, «d'acte ou crime préjudiciable à la sécurité de l'État et de propagande contre l'État», comme demandé par la commission d'experts.

Nous rappelons la conclusion de la commission d'experts selon laquelle les mesures relatives à la sécurité de l'État, qui constituent une exception en vertu de l'article 4 de la convention, devraient être suffisamment bien définies et précises pour s'assurer qu'elles ne deviennent pas des instruments de discrimination fondée sur l'un quelconque des motifs prévus par la convention.

Nous faisons écho aux préoccupations exprimées par le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme dans la République islamique d'Iran concernant les violations généralisées des droits des minorités ethniques, linguistiques et religieuses.

Nous prions instamment le gouvernement de garantir une protection totale, en droit et dans la pratique, de nos travailleurs contre la discrimination directe et indirecte fondée sur tous les motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), notamment la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale et l'origine sociale.

Nous réaffirmons l'importance du dialogue social pour mettre en œuvre la convention de façon effective. Nous prenons note du fait que le Conseil suprême de sécurité nationale a proposé de mettre en œuvre la loi sur la chasteté et le hijab.

Nous appelons le gouvernement à garantir que toute nouvelle loi respecte pleinement la convention et le principe de non-discrimination. À cet égard, nous saluons la volonté affichée du gouvernement de demander le soutien technique du BIT.

Nous sommes profondément préoccupés par les conclusions du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme dans la République islamique d'Iran et les observations de la commission d'experts sur les restrictions légales à l'emploi des femmes.

Nous avons pris bonne note de la réponse du gouvernement concernant les modifications devant être apportées à l'article 1117 du Code civil et à la loi de 2022 sur la protection de la famille, ainsi que les informations complémentaires fournies par le gouvernement selon lesquelles, lorsque le tribunal rend une décision interdisant à une femme de travailler, celle-ci sera la seule personne à en être notifiée, et que si elle choisit de continuer à travailler, elle ne recevra aucun appui de la part de son mari.

Tout en reconnaissant l'engagement du gouvernement visant à procéder à des modifications de la loi, nous souhaitons souligner que le fait de subordonner l'appui financier du mari au respect de l'interdiction d'emploi n'est pas conforme au principe fondamental d'égalité des chances en matière d'emploi et de non-discrimination énoncés dans la convention.

Par conséquent, nous partageons la demande urgente de la commission d'expert au gouvernement de garantir l'abrogation, l'amendement ou la modification effective de l'ensemble des lois, réglementations, instructions et pratiques qui font obstacle à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour les femmes, en particulier en ce

qui concerne l'article 1117 du Code civil. Nous encourageons le gouvernement iranien à coopérer avec l'OIT sur cette question.

Nous rappelons également la demande de la commission d'experts dans laquelle il prie instamment le gouvernement de s'assurer que les mesures prises pour encourager la croissance démographique et promouvoir la protection de la maternité ne constituent pas des obstacles à l'emploi des femmes dans la pratique, en particulier que toutes les restrictions à l'emploi des femmes et la priorité accordée à l'emploi des hommes dans le projet de loi n° 264 ne figurent plus dans la nouvelle loi.

Nous recommandons vivement au gouvernement de répondre la demande de la commission d'experts visant à inclure des dispositions claires dans le Code du travail pour prévenir et combattre toutes les formes de harcèlement sexuel à l'égard de tous les travailleurs, en particulier les femmes, par des personnes en position d'autorité, mais aussi des collègues ou des personnes avec lesquelles les travailleurs ont des contacts dans le cadre de leurs fonctions, y compris des garanties en faveur des victimes, des mécanismes de plainte, des sanctions et des réparations.

Nous réaffirmons aussi la nécessité pour le gouvernement de prendre expressément des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel au travail.

Enfin et surtout, nous rejoignons la demande de la commission d'experts visant à prendre des mesures concrètes en vue de parvenir à l'égalité entre les sexes dans les domaines de l'éducation technique et de l'emploi.

Nous exprimons notre inquiétude concernant le soi-disant système de quotas qui limite l'accès des femmes aux études techniques, et appelons le gouvernement à adopter des mesures visant à augmenter la participation des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées.

L'UE et ses États Membres sont déterminés à collaborer avec l'OIT et ses mandants tripartites en vue d'obtenir des autorités de la République islamique d'Iran qu'elles se conforment à la convention.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela remercie le gouvernement de la République islamique d'Iran pour sa présentation, qui met en avant les progrès réalisés et les mesures prises par son pays pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination, en particulier dans le travail et dans les domaines sociaux et politiques, dans le plein respect des principes constitutionnels qui sont le fondement même de sa souveraineté et son cadre juridique interne.

Nous saluons les mesures législatives adoptées par le gouvernement, qui montrent clairement son ferme engagement en faveur de l'égalité des droits et de la protection de toutes les citoyennes et de tous les citoyens, sans distinction de genre ni de statut social. Ces mesures contribuent sans aucun doute à garantir un accès équitable en matière d'emploi et de services publics, favorisant ainsi l'avènement d'une société plus juste, inclusive et respectueuse de la dignité humaine.

Notre pays se félicite de l'engagement du gouvernement visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, éliminer toute forme de discrimination et renforcer les droits des femmes et des groupes vulnérables, conformément à ses principes constitutionnels et aux engagements internationaux pris en la matière.

Nous restons fermement convaincus que l'égalité et la justice sociale sont des piliers fondamentaux du développement durable de nos sociétés. Par conséquent, nous

encourageons la poursuite des efforts sur cette voie avec responsabilité, persévérance et engagement collectif.

Enfin, nous exprimons notre solidarité et notre soutien envers le gouvernement de la République islamique d'Iran, en restant convaincus que la coopération internationale, basée sur le dialogue constructif, est essentielle pour continuer à construire des sociétés plus justes, équitables et respectueuses des droits de tous les êtres humains.

Membre travailleuse, Australie – Je m'exprime au nom du mouvement syndical australien. Les travailleurs malaisiens et britanniques, ainsi que l'AFL-CIO, la fédération syndicale la plus représentative des États-Unis, souscrivent tous à cette déclaration. La situation des travailleurs en République islamique d'Iran est dramatique et les femmes plus particulièrement souffrent de discrimination. La participation des femmes au marché du travail était de 13,4 pour cent seulement en 2024, un taux parmi les plus bas au monde. Le taux de chômage des femmes est 2,5 fois plus élevé que celui des hommes et, dans les provinces les moins urbanisées, jusqu'à 80 pour cent des femmes sont sans emploi. Sur le lieu de travail, les femmes doivent faire face au harcèlement sexuel et à d'autres formes de discrimination, en droit comme dans la pratique.

Les femmes peuvent ne pas être embauchées ou être licenciées à la demande de leur mari, conformément à l'article 1117 du Code civil qui permet au mari d'empêcher sa femme de travailler s'il estime que cela est contraire aux intérêts de la famille. Les femmes ne peuvent exercer certaines professions en vertu de l'article 75 du Code du travail, qui les empêchent de choisir des métiers jugés dangereux, difficiles ou préjudiciables, une catégorie définie en termes vagues limitant l'accès des femmes à de nombreux secteurs. Le harcèlement sexuel n'est pas expressément interdit dans le Code du travail, qui ne contient pas de dispositions précises visant à prévenir et combattre toute forme de harcèlement sexuel, y compris des garanties en faveur des victimes, des mécanismes de plainte, des sanctions et des réparations. L'écart de rémunération entre femmes et hommes est important. Il s'élève à 23 pour cent dans le secteur public et à environ 36 pour cent dans le secteur non gouvernemental. Le port strict et obligatoire du hijab et le contrôle de la moralité sont autant d'obstacles pour les femmes dans le domaine de l'emploi.

Nous appelons vivement les autorités iraniennes à donner suite aux demandes de la commission d'experts de l'OIT en abrogeant les lois discriminatoires et en supprimant les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes. Nous faisons écho aux conclusions de 2025 de la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme en République islamique d'Iran, selon lesquelles les femmes iraniennes continuent de se montrer remarquablement résilientes et de militer activement pour défendre leurs droits.

Des manifestations contre le port obligatoire du voile aux activités menées en faveur de l'égalité des droits, les Iraniens se font entendre et s'organisent pour contester les pratiques discriminatoires, ce qui montre qu'ils ont de plus en plus conscience de leurs droits et sont déterminés à obtenir des changements. Je saisis cette occasion pour vous signaler que pendant que nous sommes tous réunis ici à la Conférence internationale du Travail, des chauffeurs de camion de tout le pays se sont mis en grève, prenant un risque personnel énorme.

Nous souhaitons exprimer notre solidarité envers les travailleurs iraniens en grève, qui luttent pour leurs droits fondamentaux et s'opposent à l'injustice et la répression. Le mouvement syndical mondial est à vos côtés.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants. La Suisse est profondément préoccupée par les observations de la commission d'experts faisant état de discriminations systématiques à l'égard de certains groupes en Iran, particulièrement les femmes et les minorités ethniques et religieuses. Bien que la discrimination fondée sur le genre soit interdite par la loi, les moyens de protection juridique restent largement insuffisants. De plus, l'absence d'une interdiction explicite de la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la religion, l'origine sociale et les opinions politiques constitue une violation flagrante de l'article 1 de la convention.

La Suisse considère que la situation des femmes est particulièrement préoccupante. Aux lois discriminatoires à l'égard des femmes dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la famille s'ajoutent, d'une part, l'absence d'un cadre législatif et juridique efficace pour combattre le harcèlement sexuel au travail et, d'autre part, l'influence croissante de la dénommée «police de la moralité». De plus, la mise en place de quotas limitant l'accès des femmes à certaines filières d'étude renforce encore davantage les inégalités de traitement déjà répandues dans l'accès à l'éducation ainsi que les stéréotypes de genre. Outre les femmes, les minorités religieuses et ethniques font aussi face à une discrimination systématique et à des violations massives de leurs droits en matière d'accès à l'éducation, à l'emploi et aux fonctions publiques.

La Suisse condamne également fermement l'intensification des mesures répressives, incluant des arrestations et des détentions arbitraires, des actes de torture et des exécutions, contre des défenseurs des droits humains, des dirigeants syndicaux et des travailleurs exerçant leurs droits légitimes à la liberté d'expression et de réunion. Ces pratiques qui portent gravement atteinte aux droits garantis par la convention doivent immédiatement cesser.

Face à la gravité des observations rapportées par la commission d'experts, la Suisse appelle instamment le gouvernement iranien à cesser toutes ses pratiques portant atteinte aux droits humains, y compris aux droits du travail, et aux libertés fondamentales de sa population. La Suisse appelle également les autorités iraniennes à prendre des mesures urgentes afin de garantir l'égalité de chances et de traitement de toutes et de tous dans l'emploi et la profession, et de se conformer, en droit et en pratique, à ses obligations internationales.

Membre travailleuse, Espagne – le Code du travail iranien ne reconnaît pas le droit de liberté syndicale ni celui de choisir un syndicat. Seul un syndicat proche du gouvernement est autorisé. Ceux qui souhaitent devenir représentants syndicaux sont donc soumis à un processus de sélection idéologique et ceux qui participent à des grèves font l'objet de répression s'ils expriment leur désaccord. Malgré tout cela, chaque année, des centaines de manifestations et de grèves du travail sont organisées pour exiger de meilleures conditions de travail et la libération des syndicalistes détenus, et pour dénoncer la mauvaise gestion et les pratiques corrompues.

Dans mon pays, il y a de cela à peine deux semaines, nous avons manifesté devant le Congrès des députés pour exiger l'abolition de la peine de mort en Iran et la libération de Pakhsan Azizi, Verisheh Moradi y Sharifeh Mohammadi, des militantes détenues pour leur engagement féministe, social et syndical, qui ont été condamnées à l'issue de procès injustes et soumises à des conditions de détention extrêmement dures. Francina Armengol, présidente du Congrès, a accompagné cette démarche, montrant ainsi l'extrême préoccupation non seulement de la société civile espagnole mais également des autorités face au sort incertain de ces trois femmes et, de façon générale, à celui des libertés dans la République islamique d'Iran.

C'est aujourd'hui la même préoccupation qui nous occupe ici quand nous signalons que plus de 100 syndicalistes se trouvent en prison pour avoir exprimé leur opinion alors qu'ils devraient être protégés par la convention, libérés de prison et ne faire l'objet d'aucune forme de discrimination, y compris dans le domaine du travail.

L'année dernière, des travailleuses de l'industrie pétrolière et gazière ont lancé des campagnes de lutte contre la discrimination au travail, la participation à des examens de sélection pour des postes d'ingénieurs leur étant interdite. Plus de 20 000 travailleurs de 100 entreprises du même secteur ont fait grève en exigeant la suppression du classement injuste des emplois et l'égalité des salaires, entre autres mesures. Les enseignants, en particulier ceux d'origine ethnique minoritaire, sont considérés comme une menace à l'ordre établi et sont emprisonnés pour atteinte à la sécurité nationale. Certains sont également licenciés pour leur affiliation à un syndicat. En août l'année dernière, des milliers d'infirmières ont fait grève dans plus de 20 villes et 50 hôpitaux en réaction au décès de Parvaneh Mandani, une infirmière morte d'épuisement. Elles exigeaient la fin des doubles journées de travail et du travail forcé, ainsi que de meilleurs salaires et davantage de personnel. Elles ont été dispersées par la police de manière violente, ont été brutalisées, arrêtées, mises en détention et ont fait l'objet d'une discrimination systématique. Beaucoup ont reçu des messages d'agents de sécurité les avertissant d'un possible licenciement.

Enfin, les retraités qui manifestent chaque semaine pour exiger le paiement de leurs retraites sont sous surveillance constante. Nahid Khodajo, retraité, a de nouveau été arrêté et condamné à cinq ans de prison pour «rassemblement et collusion dans le but de porter atteinte à la sécurité de l'état» et «propagande contre le régime». Nous sommes également préoccupés par l'état de santé de Nasrin Javidi, une syndicaliste retraitée et détenue à la prison d'Ervin, à qui on a refusé le transfert à l'hôpital.

Les cas que nous décrivons ici ne sont pas isolés mais font partie de la répression systématique contre des dissidents et militants syndicaux.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous sommes reconnaissants envers la délégation de la République islamique d'Iran et les remercions pour les informations détaillées qu'elle a communiquées, notamment des données statistiques et de rapports sur la question à l'examen.

S'agissant du projet de loi sur la chasteté et le hijab, nous estimons qu'il est encore trop tôt pour que les organes de contrôle de l'OIT fassent des commentaires à ce sujet car ceux-ci font référence à une loi qui n'est même pas encore entrée en vigueur et n'a pas été officiellement publiée. Nous saluons les efforts entrepris par le gouvernement pour faire progresser la culture iranienne et islamique dans la société par la persuasion et les recommandations, tout en respectant les principes de non-discrimination et de dignité humaine. Nous nous félicitons également des mesures prises par le gouvernement pour interdire tout type de harcèlement sexuel et d'attaque contre l'honneur et la dignité des femmes sur le lieu de travail. Nous saluons par ailleurs ce qui a été décidé sur le plan législatif et exécutif pour donner effet à des mesures visant à améliorer la position des femmes sur le marché du travail et à interdire toute discrimination à leur encontre.

Devant la détermination dont le gouvernement fait preuve pour remplir ses obligations au titre des conventions ratifiées, nous appelons le BIT à fournir au pays une assistance technique pour mettre en œuvre les mesures susmentionnées.

Membre travailleuse, France – Malgré les modifications apportées à la loi sur la sélection (Gozinesh), d'importantes discriminations à l'égard des minorités ethniques et religieuses

persistent en République islamique d'Iran. En effet, les musulmans sunnites, principalement parmi les groupes ethniques kurdes et baloutches, sont sous-représentés dans la fonction publique, le système judiciaire et l'enseignement universitaire, à moins qu'ils n'adoptent des positions chiïtes.

Le Rapporteur spécial des Nations Unies a exprimé en février 2024 de sérieuses inquiétudes quant à la discrimination systématique à l'encontre de la minorité religieuse bahaïe. Ils font l'objet de détention et de harcèlement et se voient pratiquement exclus de toutes les possibilités d'emploi et d'éducation dans le secteur public, à moins qu'ils ne dissimulent leur foi.

Les minorités kurdes, à l'ouest de l'Iran, font l'objet d'une marginalisation économique. Parler kurde à l'école ou revendiquer l'autonomie locale peut être criminalisé ou réprimé. Pour survivre à cette misère économique, de nombreux Kurdes n'ont d'autre choix que de risquer leur vie en devenant «kolbars», ces transporteurs qui bravent la mort pour passer des marchandises illégales à travers les montagnes frontalières à l'ouest de l'Iran.

En 2024, 345 kolbars ont été tués ou blessés dans les zones frontalières par des tirs directs des forces de sécurité militaire, des avalanches, l'hypothermie, des explosions de mines terrestres, des chutes de montagne, entre autres incidents. Parmi eux, 22 étaient des enfants kolbars âgés de moins de 18 ans. Aucune suite n'a été donnée aux demandes d'enquête des familles.

Ces minorités kurdes n'ont accès à aucune protection sociale. Les discriminations systématiques dont ils font l'objet sont au cœur du sous-développement et de la pauvreté qui frappent les communautés minoritaires kurdes.

De même, les travailleurs baloutches sunnites de la province du Sistan et Baloutchistan sont contraints de travailler comme transporteurs de carburant vers le Pakistan pour pouvoir gagner chichement leur vie. Ces transporteurs font face à des dangers extrêmes. Selon le rapport annuel du Balochistan Human Rights Group, en 2024:

- au moins 479 transporteurs ont été tués ou blessés dans différents incidents, notamment à la suite de fusillades, de poursuites et de passages à tabac par les forces militaires;
- 2 transporteurs se sont noyés pendant leur travail, 3 sont morts dans des incendies et 7 autres ont subi des brûlures.

Amnesty International rapporte en avril 2025 que les autres minorités ethniques, notamment les Arabes ahwazis, les Kurdes, les Baloutches, les Turkmènes et les Turcs azerbaïdjanais sont traités comme des citoyens de seconde zone, ciblés sur la base de leur identité et exclus de l'éducation, des soins de santé et d'autres services de base.

Ces tragédies et ces exclusions systématiques doivent cesser. Chaque travailleur et chaque individu, indépendamment de son sexe, de son appartenance ethnique et de sa religion en Iran, doit avoir accès aux opportunités politiques, économiques, d'emploi et d'éducation, telles qu'elles sont protégées par la convention.

Membre gouvernemental, Liban – Je prends note du rapport présenté par la délégation de la République islamique d'Iran concernant les efforts entrepris par le gouvernement pour appliquer la convention, comme le montrent les mesures prises sur le plan législatif, exécutif, et éducatif, et l'appui apporté afin d'améliorer le statut de tous les travailleurs, y compris les femmes, sur le marché du travail. Dans un esprit constructif, le Liban encourage la République islamique d'Iran à continuer de mettre ses cadres de lois et de politiques nationales en conformité avec les dispositions de la convention en question et avec les droits et principes

fondamentaux au travail. Dans ce contexte, nous ne doutons pas de la collaboration constructive de la République islamique d'Iran avec l'OIT par le dialogue, la facilitation des visites de terrain et la coopération en vue d'obtenir une plus grande compréhension mutuelle et de garantir un travail décent et des possibilités d'emploi suffisantes sur le marché du travail. En conclusion, le Liban souhaite à la République islamique d'Iran une coopération fructueuse avec l'OIT et pleine réussite dans ses efforts de développement.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques et italiens. Nous sommes profondément préoccupés par les violations graves et systématiques de la convention par la République islamique d'Iran, en particulier par la répression brutale dont font l'objet les défenseurs des droits des femmes, y compris des syndicalistes et des militantes, ainsi que les acteurs de la société civile. La commission d'experts souligne à juste titre que les discriminations se poursuivent dans le pays, en droit comme dans la pratique. Les femmes n'ont pas accès aux services et à l'emploi si elles ne respectent pas les codes vestimentaires. Il s'agit là d'une discrimination structurelle incompatible avec la convention.

À la suite du décès de Mashad Amini, des manifestations pacifiques se sont soldées par des arrestations massives et des violences. Plus de 18 000 personnes ont été emprisonnées, y compris des enseignants, des professionnels de la santé et des journalistes, dont de nombreuses femmes, délibérément ciblées lors de manifestations et de grèves légitimes. Ce sont les femmes qui sont victimes de repressions les plus dures: elles font l'objet de procès secrets, se voient refuser les services d'un avocat et subissent torture et violence sexuelle.

La Rapporteuse spéciale des Nations Unies confirme que les femmes détenues font l'objet de violence sexuelle systématique. En 2024, la République islamique d'Iran a enregistré le plus grand nombre d'exécutions de femmes depuis dix ans. Nous sommes profondément choqués du sort de Pakhshan Azizi, Verisheh Moradi et Sharifeh Mohammadi. Les deux premières ont été torturées et condamnées lors de procès inéquitables pour avoir soutenu des civils kurdes. La dernière, une syndicaliste, risque la peine de mort pour avoir milité de façon pacifique. Leur seul crime a été de se battre pour la dignité et les droits humains.

Nous soutenons l'appel de la commission au gouvernement afin qu'il retire son projet de loi sur la chasteté et le hijab, qu'il supprime les lois permettant aux maris d'empêcher leurs femmes de travailler, qu'il garantisse la protection juridique contre la discrimination fondée sur le sexe et qu'il libère tous les prisonniers politiques, y compris Pakhshan Azizi, Verisheh Moradi et Sharifeh Mohammadi.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan reconnaît les nombreux efforts déployés par la République islamique d'Iran pour respecter les principes d'égalité et de non-discrimination sur le lieu de travail, conformément à ses obligations au titre de la convention. Nous prenons également acte des réformes législatives et politiques entreprises pour lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail et protéger les groupes vulnérables, en particulier les femmes. Le Pakistan salue la collaboration constructive de la République islamique d'Iran avec l'OIT et son ouverture au dialogue et à la coopération. Nous soulignons l'importance de respecter les cadres juridiques et les contextes culturels de chaque pays, tout en promouvant le respect des normes de travail internationales par l'adoption de mesures inclusives, équilibrées et objectives.

Membre travailleuse, Allemagne – Je parle au nom des syndicats allemands pour exprimer notre profonde préoccupation face aux violations graves et permanentes de la convention commises par la République islamique d'Iran. Dans ce pays, les discriminations massives à l'encontre des travailleurs sont systémiques et obéissent à des considérations politiques. De nombreux cas sont rapportés de travailleurs qui ont été licenciés uniquement

parce qu'ils participaient à des activités syndicales, parlaient de leur appartenance syndicale ou émettaient des critiques au travail. Ces licenciements représentent une discrimination fondée sur l'opinion politique ou les activités syndicales. Ceux qui participent à des grèves pacifiques, expriment leur désaccord ou soutiennent des réformes qui sont sévèrement punis. Des travailleurs sont licenciés ou suspendus pour avoir manifesté contre les salaires impayés ou s'être affiliés à des collectifs de travail non officiels. Les employés du secteur public n'obtiennent pas de promotion s'ils ont plaidé pour des modifications de lois. Certains ont été licenciés pour avoir critiqué les conditions de travail au gouvernement sur les réseaux sociaux.

Ces différents actes de représailles montrent bien la pratique d'une discrimination claire fondée sur l'opinion politique et l'action civique. La suppression totale des organisations indépendantes de travailleurs aggrave ce problème qui vise les défenseurs des droits des travailleurs.

Ces pratiques sont contraires à l'article 1 de la convention et contreviennent aux principes des conventions nos 87 et 98 sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, que la République islamique d'Iran n'a pas ratifiées mais qu'elle doit tout de même soutenir et respecter en tant que Membre de l'OIT.

La répression des syndicalistes est particulièrement préoccupante. Des dirigeants syndicaux indépendants, en particulier (mais sans s'y limiter) ceux des secteurs du pétrole, du gaz, de la canne à sucre et de l'éducation, sont arrêtés de façon arbitraire, condamnés à de longues peines de prison et poursuivis en vertu de lois vagues sur la sécurité nationale destinées à criminaliser tout type de dissension.

Les manifestants sont surveillés, torturés, mis en isolement et laissés sans soins médicaux. Ils sont jugés devant des tribunaux de la révolution islamique où les normes du procès équitable sont systématiquement ignorées. Les travailleurs retraités continuent d'être harcelés ou emprisonnés simplement parce qu'ils demandent des pensions de retraite décentes et un accès aux soins de santé, malgré de graves problèmes de santé qui sont délibérément ignorés en détention. Il ne s'agit pas là d'une simple violation de la convention mais plutôt d'une vaste campagne visant à ignorer complètement les droits et libertés essentiels. Nous appelons donc le gouvernement iranien à mettre un terme à la répression contre les syndicats, à libérer immédiatement et sans condition tous les prisonniers politiques et à mettre pleinement en œuvre les conventions internationales du travail qu'il a ratifiées et doit faire appliquer en tant que Membre de l'OIT.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – Nous remercions la représentante du gouvernement iranien pour sa présentation. La Chine a examiné avec soin le rapport de la commission d'experts ainsi que les réglementations fournies par le gouvernement iranien à cette commission.

Nous notons avec satisfaction que la République islamique d'Iran a rempli en toute bonne foi ses obligations au titre des conventions concernées en respectant les principes de dignité humaine et de justice sociale et en adhérant au principe constitutionnel d'égalité devant la loi. En renforçant les mécanismes visant à garantir l'égalité des chances dans l'emploi, le gouvernement a mis en avant l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi en prenant des mesures juridiques.

La République islamique d'Iran est en train de mettre en œuvre des initiatives économiques, sociales, éducatives et d'application des lois afin de renforcer l'autonomisation économique des femmes, garantir l'égalité de droits en matière d'emploi et soutenir la représentation des femmes dans les sphères politiques et économiques.

Concernant les commentaires formulés par les parties concernées, le gouvernement iranien a fourni des réponses détaillées dans sa communication écrite, complétée par des explications, des données officielles et des tableaux statistiques. Le gouvernement a également promis de continuer à communiquer avec l'OIT concernant un nouveau projet de loi, en se fondant sur un dialogue technique constructif afin de faire progresser ensemble les droits des travailleurs et l'égalité sur le marché de l'emploi. La Chine a félicité le gouvernement pour son ouverture au dialogue et à la coopération avec l'OIT.

La Chine encourage l'OIT à renforcer la coopération et la communication constructives avec le gouvernement iranien en procédant à une évaluation juste des conditions de travail dans le pays et en lui fournissant une assistance afin de l'aider à mieux remplir ses obligations au titre des conventions internationales du travail.

Nous espérons que la communauté annulera ses conclusions de façon équitable et objective.

Membre travailleur, Sénégal – Cette intervention est présentée au nom de l'Internationale de l'Éducation. Nous partageons la préoccupation de la commission d'experts face à la persistance de discriminations dans l'emploi, qui portent notamment gravement atteinte au droit à l'éducation, aux droits des élèves, des enseignantes et enseignants, de leurs syndicats, ainsi qu'au droit syndical.

Les lois discriminatoires et les biais systémiques à l'encontre des minorités religieuses et ethniques constituent de graves violations des libertés individuelles et des droits professionnels dans le secteur de l'éducation. Ces mesures compromettent l'équité, limitent la participation et le plaidoyer des enseignants et de leurs syndicats, et restreignent l'accès égal et la pleine implication dans le système éducatif.

Le récent protocole d'accord entre le ministère de l'Éducation et les forces de l'ordre, accordant à ces dernières l'accès aux écoles et aux institutions éducatives, est particulièrement alarmant. Cette mesure compromet non seulement l'indépendance du système éducatif, mais viole aussi le droit à une éducation sûre, libre et sans peur, en particulier pour les élèves qui expriment leur désaccord, particulièrement les filles.

Bien que l'Iran ait ratifié la convention relative aux droits de l'enfant, les enfants migrants afghans se voient souvent refuser l'inscription à l'école, subissent des détentions arbitraires et sont expulsés de force dans des conditions dangereuses et inhumaines, privant ainsi toute une génération d'enfants de leur droit à la sécurité, à la dignité et à l'éducation.

Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures immédiates pour:

- empêcher toute présence des forces de sécurité dans les établissements scolaires;
- mettre fin aux politiques répressives qui réduisent au silence les syndicats de l'éducation;
- supprimer les obstacles juridiques à la pleine participation des femmes dans la profession enseignante;
- promouvoir un corps enseignant diversifié en éliminant les pratiques discriminatoires de recrutement.

Nous sommes convaincus qu'une société juste et équitable ainsi qu'un système éducatif inclusif de qualité doivent être établis sur la base de l'égalité et du respect des droits humains fondamentaux, y compris ceux des syndicats et des travailleurs de l'éducation. Nous remercions le gouvernement pour une action significative visant à répondre à ces préoccupations.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Oman** – Nous remercions la République islamique d'Iran pour les informations qu'elle nous a fournies et prenons note des informations quant aux efforts entrepris dans le domaine législatif comme exécutif. En particulier, nous prenons note des mesures qui ont été prises pour renforcer la participation des femmes au marché du travail. Nous saluons également la coopération en cours entre le gouvernement et l'OIT, coopération qui fonctionne à travers les mécanismes de contrôle existants.

Le Sultanat d'Oman reste fermement attaché aux principes fondamentaux qui forment le socle de l'OIT, en particulier le principe de non-discrimination et d'égalité des chances. Nous encourageons l'OIT et ses États Membres à promouvoir une coopération constructive afin d'atteindre l'objectif de travail décent. Nous avons pris note des informations relatives à la convention et demandons que davantage d'efforts soient entrepris pour poursuivre cette coopération positive afin de pouvoir enregistrer de réels progrès concernant les obligations en question.

Membre gouvernemental, Cuba – Cuba reconnaît les progrès accomplis en matière d'égalité des sexes et de protection des droits des femmes au travail dans la République islamique d'Iran. Dans un monde où les défis structurels persistent, il est essentiel de saluer les progrès concrets réalisés par les États qui souhaitent construire des sociétés plus équitables.

La Constitution iranienne consacre le principe d'égalité en dignité et en droits, garantissant ainsi le traitement juste de toutes les personnes devant la loi, y compris les femmes. Les progrès enregistrés par le pays en matière de responsabilité des femmes au travail sont sans précédent. En seulement trois ans, la présence des femmes à des postes de cadre a plus que doublé, et le gouvernement actuel a nommé plus de 190 femmes à des fonctions de haut niveau, reflétant ainsi la volonté politique d'intégrer les femmes dans des lieux stratégiques de prises de décision.

S'agissant de l'éducation, la couverture universelle et l'accès pour tous à la formation technique et professionnelle, sans discrimination fondée sur le sexe, la religion ou l'origine ethnique sont des piliers fondamentaux de ce domaine. Avec un taux d'alphabétisation supérieur à 90 pour cent, la République islamique d'Iran montre sa volonté de renforcer les capacités de sa main d'œuvre et d'autonomiser les femmes par l'éducation.

Ainsi, le pays a renforcé son cadre juridique en matière de lutte contre la discrimination en interdisant expressément le harcèlement et en garantissant des mécanismes de sanction effectifs contre la violence et les abus au travail. Ces initiatives garantissent un environnement sûr et équitable à toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Cuba salue l'engagement de la République islamique d'Iran en matière de coopération internationale, qui exprime sa volonté d'engager un dialogue constructif avec l'OIT et de s'aligner progressivement sur les normes internationales en matière de travail.

Dans un monde où de nombreux défis internationaux doivent être relevés, Cuba salue les efforts entrepris par la République islamique d'Iran pour progresser résolument vers la justice sociale et le travail décent. Nous appelons la communauté internationale à reconnaître ces progrès vers la mise en place de sociétés plus équitables tout en respectant la souveraineté et les procédures internes de chaque pays.

Membre gouvernementale, Philippines – Les Philippines ont examiné le rapport soumis par la République islamique d'Iran sur la mise en œuvre de la convention et ont pris note des informations qu'il contient, en particulier sur les mises à jour législatives, les programmes

sociaux et les efforts entrepris pour renforcer l'accès des différentes catégories de la société à l'emploi et à l'éducation.

Nous notons également l'augmentation de la participation des femmes dans l'entrepreneuriat et l'administration publique ainsi que l'engagement affiché du gouvernement d'étendre l'accès à la formation professionnelle sans discrimination fondée sur la religion, l'origine ethnique ou le sexe. Ces nouveaux éléments pourraient jeter les bases d'un environnement de travail plus inclusif, avec l'aide et la coopération des partenaires sociaux.

Nous reconnaissons que la réforme judiciaire, en particulier dans des domaines impliquant des éléments culturels et constitutionnels, demande du temps et un large consensus. Dans ce contexte, nous saluons la volonté constante de la République islamique d'Iran d'engager le dialogue avec l'OIT.

Les pays en développement font souvent face à des problèmes de développement et les progrès sociaux vont en général de pair avec des mesures graduelles et des efforts politiques à différents niveaux. Nous encourageons toutes les initiatives visant à promouvoir l'égalité dans le monde du travail, à condition qu'elles défendent la dignité de tous, indépendamment de la situation, de la religion ou des origines de chacun.

Nous soutenons également le dialogue collaboratif entre la République islamique d'Iran et l'OIT, qui permet de mettre l'accent sur le développement de compétences et les partenariats techniques par le biais de méthodes constructives visant à éliminer la discrimination dans l'emploi.

En conclusion, nous encourageons la République islamique d'Iran à poursuivre son engagement avec l'OIT par le biais de la coopération technique et du dialogue constructif afin que ses mesures nationales soient conformes aux principes de la convention. Le dialogue constructif, la sensibilité culturelle et la coopération technique soutenue restent des éléments essentiels dont il faut tenir compte pour progresser vers l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi.

Membre gouvernemental, Malaisie – La Malaisie souhaite exprimer sa gratitude à l'OIT pour son engagement continu et sa collaboration fructueuse avec les organes régionaux et les États Membres, dont la République islamique d'Iran. À cet égard, la Malaisie prend note des efforts louables entrepris par le gouvernement pour progresser vers les objectifs de la convention.

La République islamique d'Iran a accompli des avancées tangibles en entamant une série de réformes législatives, institutionnelles et politiques visant à promouvoir l'égalité et combattre la discrimination dans le domaine du travail.

Le cadre constitutionnel du pays consacre le principe d'égalité et de dignité, ainsi que la protection juridique des femmes, comme souligné aux articles 20, 27 et 28. Ces principes ont été appliqués par le biais de plans et politiques de développement national qui placent la non-discrimination et l'égalité des chances au cœur de l'emploi et de la profession.

Le pays a fait des progrès significatifs en renforçant la participation des femmes aux postes de direction et au service public. Le nombre de femmes à des postes de direction a plus que doublé, passant de 19 597 en 2020 à 42 396 en 2023. Plus de 190 femmes ont été nommées dans la haute fonction publique, dont 4 membres de cabinet, 14 responsables officielles et 17 gouverneuses, et les femmes constituent actuellement entre 44 et 45 pour cent du personnel de la fonction publique. Ces chiffres reflètent bien les progrès réguliers du gouvernement afin de parvenir à l'égalité des sexes dans la prise de décision.

Des systèmes d'appui global aux femmes qui travaillent viennent compléter ces efforts. Ils incluent un congé maternité payé, qui peut s'étendre à neuf mois pour des accouchements simples et douze mois pour des accouchements multiples, un accès à des garderies sur le lieu de travail, la possibilité de télétravailler pour les mères et une protection juridique permettant aux femmes de conserver leur travail pendant la grossesse et après la naissance des enfants. De plus, la couverture de protection sociale a été étendue pour inclure les femmes aux foyers et celles qui vivent en milieu rural, par le biais d'initiatives ciblées en matière d'assurance.

L'infrastructure éducative solide dont bénéficie le pays vient renforcer cette approche inclusive. Le taux national d'alphabétisation, qui progresse régulièrement et s'élevait à 90,3 pour cent en 2021, ainsi que l'égalité d'accès à l'éducation technique et professionnelle dans l'ensemble des provinces, indépendamment du sexe, de la religion ou de l'origine ethnique des étudiants, montrent bien l'engagement du gouvernement envers le développement égalitaire du capital humain.

En termes d'application des lois, la République islamique d'Iran a pris des mesures solides contre la discrimination, en interdisant notamment le harcèlement sur le lieu de travail et en appliquant des sanctions administratives contre les pratiques discriminatoires, et des sanctions pénales contre les abus de l'autorité professionnelle. Ces mécanismes jouent un rôle crucial en garantissant l'équité et la responsabilité tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Enfin, la Malaisie reconnaît l'attachement de la République islamique d'Iran à la coopération internationale constructive. Le pays a en effet exprimé sa volonté de poursuivre le dialogue technique avec l'OIT et s'efforce de mettre ses politiques nationales en conformité avec les normes internationales du travail. Cet engagement montre bien l'approche positive et transparente adoptée par le gouvernement pour remplir ses obligations au titre de la convention.

En conclusion, la Malaisie reconnaît et soutient les efforts que la République islamique d'Iran entreprend actuellement pour concrétiser entièrement ses engagements au titre de la convention. Nous l'encourageons à poursuivre sur cette voie positive en soutenant l'égalité et en éliminant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Le gouvernement du Bangladesh note avec satisfaction les efforts entrepris par la République islamique d'Iran pour soumettre un rapport complet en réponse à l'observation de la commission sur l'application de la convention, et reconnaît son engagement sans faille pour mettre en œuvre les principes d'égalité des chances en matière d'emploi et de non-discrimination.

Nous saluons également les initiatives globales d'autonomisation économique des femmes, dont le soutien apporté à 39 186 femmes entrepreneures, la formation de 3 908 femmes sous la houlette de 750 entrepreneurs et des prêts à la création d'emplois octroyés aux femmes chefs de famille.

Le Bangladesh félicite également le gouvernement pour son approche équilibrée de la législation visant à soutenir les familles, qui inclut jusqu'à neuf mois de congé maternité payé, la création de garderies sur le lieu de travail et la possibilité de télétravailler pour les mères.

Nous reconnaissons en outre les progrès réalisés par le gouvernement pour éliminer la discrimination sur le lieu de travail, les données statistiques sur la participation croissante des femmes, l'application de protections juridiques globales et la mise en place de programmes d'autonomisation économique montrant bien le niveau d'adhésion du pays aux objectifs de la convention.

Le Bangladesh soutient les réformes judiciaires du pays qui renforcent les droits des femmes à l'emploi, y compris les modifications aux contrats de mariage pour garantir que les femmes peuvent travailler, l'examen judiciaire obligatoire avant toute restriction à l'emploi et l'accent mis sur la proportionnalité et les normes d'un procès équitable.

Nous souhaiterions que l'orientation positive prise par la République islamique d'Iran pour mettre en œuvre des politiques de non-discrimination et poursuivre le dialogue et la coopération soit reconnue. Nous appuyons les efforts du gouvernement afin de parvenir au plein respect des normes internationales du travail.

Autre représentante gouvernementale – Permettez-moi de remercier les membres de la commission pour leur précieuse contribution visant à assurer la mise en œuvre des conventions et des normes fondamentales de l'OIT. Le gouvernement de la République islamique d'Iran s'engage pleinement à respecter ses obligations au titre de la convention et reste déterminé à supprimer toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Comme souligné en détail dans le rapport fourni à la commission, et comme l'a indiqué aujourd'hui ma collègue dans son rapport oral, notre volonté d'appliquer et de mettre en œuvre ces normes fondamentales, en droit comme dans la pratique, ne faiblit pas, et des mesures importantes ont été prises pour créer un environnement de travail sûr et décent pour tous, sans discrimination. Nous sommes ouverts au dialogue constructif avec les partenaires sociaux et la communauté internationale pour respecter nos engagements au titre de la convention.

En 2014, une délégation de haut niveau de l'OIT est venue faire une visite de terrain afin d'observer les mesures prises pour mettre en œuvre la convention. Leur rapport a clairement montré qu'il n'existait pas de discrimination systématique en matière d'emploi et de profession.

Nous sommes en train de finaliser la mise en place d'un cadre de coopération avec le BIT afin d'obtenir une coopération technique dans les domaines suivants: tripartisme, dialogue social, renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs, bonne gouvernance du marché du travail et normes internationales de travail, promotion de l'emploi, environnement favorable à des entreprises durables et résilientes, et systèmes de protection sociale.

Cela traduit bien la volonté de la République islamique d'Iran de collaborer avec l'OIT et de bénéficier d'une coopération technique afin de promouvoir le travail décent pour tous.

Bien que nous ayons apprécié les recommandations et les remarques émanant des membres de la commission et des délégués aujourd'hui, certaines allégations infondées et hors de propos étaient erronées, politiquement motivées et mensongères, et visaient à dénigrer la République islamique d'Iran.

Cette approche politiquement motivée porte atteinte au rôle de cet organe, qui vise à promouvoir et protéger les droits fondamentaux au travail par un dialogue ouvert et des échanges constructifs avec les États Membres. Cette approche va à l'encontre de ces objectifs.

Nous ne pouvons nous permettre que cette commission soit politisée et dévie de son mandat originel. Répéter certaines allégations ne leur donnera pas plus de crédibilité. Je voudrais souligner une fois de plus, devant cette commission et au nom du gouvernement de la République islamique d'Iran, que la discrimination est interdite en vertu du droit constitutionnel. L'égalité des droits en matière d'emploi et de profession est donc garantie à

tous les Iraniens, en droit et dans la pratique. Nous sommes résolus à supprimer toute forme de discrimination dans ce domaine.

La République islamique d'Iran poursuivra sa précieuse collaboration avec l'OIT à la conclusion de cette commission. Nous sommes déterminés à écouter, dialoguer et contribuer.

Membres travailleurs – Nous souhaitons en particulier rappeler ici les interventions dans lesquelles il a été demandé au gouvernement de la République islamique d'Iran de prendre des mesures urgentes pour mettre en œuvre les observations et les recommandations des organes de contrôle de l'OIT, rendre la législation et les pratiques du pays conformes aux droits fondamentaux des travailleurs et mettre fin à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

L'objectif principal de la convention est d'éliminer toutes les formes de discrimination telle que définie dans la convention, dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, en mettant en œuvre de manière concrète et progressive l'égalité de chances et de traitement, en droit et dans la pratique.

Comme nous l'avons entendu pendant les discussions, il existe de graves problèmes de discrimination en matière d'emploi et de profession contre certains groupes de travailleurs.

Nous avons discuté de la persécution systématique des femmes et des militants syndicaux qui continuent d'être poursuivis pour des crimes contre la sécurité nationale, d'être emprisonnés pendant des années en isolement ou condamnés à mort pour avoir exprimé leur opinion, ainsi que de la discrimination systématique fondée sur le sexe, la religion ou l'origine ethnique, en droit comme dans la pratique.

Nous rappelons la jurisprudence des organes de contrôle de l'OIT selon laquelle personne ne devrait être réprimé pour avoir manifesté ou exprimé de façon pacifique ses opinions ou son point de vue pour établir des principes ou opinions d'ordre politique, religieux et philosophique. Personne ne devrait faire l'objet de sanctions justifiées par des mesures de sécurité pour la simple raison d'appartenir à un groupe ou une communauté en particulier.

Le gouvernement doit immédiatement arrêter de réprimer les militants, y compris les militants des droits des femmes et des travailleurs et les syndicalistes, pour avoir exprimé leur opinion politique, au prétexte de protéger l'État contre des activités préjudiciables à sa sécurité. Toute mesure prise pour protéger la sécurité de l'État doit être claire et bien définie, et ne doit pas affecter une personne simplement parce qu'elle appartient à un groupe ou une communauté en particulier.

Nous soutenons la demande de la commission au gouvernement visant à obtenir des informations détaillées sur les définitions légales d'«acte ou crime contre la sécurité nationale» et «propagande contre l'État», et appelons le gouvernement à répondre de manière complète à cette demande ainsi qu'aux autres faites par la commission. Nous condamnons la brutalité dont font preuve les autorités iraniennes envers leur propre peuple, et exigeons la libération immédiate de tous les syndicalistes et militants emprisonnés.

Il devrait être demandé au gouvernement de garantir une protection complète, en droit et dans la pratique, à tous les travailleurs contre la discrimination directe et indirecte fondée sur l'ensemble des motifs énumérés à l'article 1, paragraphe 1 a), de la convention, en particulier contre la discrimination fondée sur la religion, l'opinion politique et l'origine sociale, en englobant tous les aspects de l'emploi et de la profession, par exemple l'accès à la formation professionnelle et à l'éducation.

Le gouvernement doit prendre les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination en droit et dans la pratique à l'égard des membres de minorités religieuses, en particulier les groupes religieux non reconnus, dans l'éducation, l'emploi et la profession.

Le gouvernement devrait adopter des politiques et programmes économiques nationaux qui appuient activement ces groupes, et s'assurer que les travailleurs qui appartiennent à des minorités ne sont pas exclus ou écartés de la vie sociale, économique et politique.

Nous appelons le gouvernement à prendre des mesures concrètes et immédiates pour garantir l'abrogation, l'amendement ou la modification effective de l'ensemble des lois, réglementations, instructions et pratiques qui font obstacle à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession pour les femmes, en particulier concernant l'article 1117 du Code civil.

Nous prenons note du processus législatif visant à adopter une nouvelle loi sur la protection, la dignité et la sécurité des femmes face à la violence, tout en appelant le gouvernement à coopérer avec l'OIT afin que cette nouvelle loi soit conforme à la convention.

Le gouvernement devrait garantir une protection complète contre le harcèlement sexuel et garantir que le projet de loi comprend des mesures spécifiques visant à prévenir et interdire le harcèlement sexuel au travail, non seulement par des personnes en position d'autorité mais aussi par des collègues ou des personnes avec lesquelles les travailleurs ont des contacts dans le cadre de leur emploi, y compris des protections contre la victimisation, des mécanismes de plainte, des sanctions et des réparations.

Le gouvernement devrait abroger le projet de loi sur la chasteté et le hijab afin de garantir la pleine jouissance des droits humains à toutes les femmes et les filles du pays.

Le gouvernement devrait également retirer du projet de loi intitulé «plan pour une population jeune et l'aide à la famille» toutes les restrictions à l'emploi des femmes et la priorité accordée à l'emploi des hommes, et veiller à ce que les mesures prises pour encourager la croissance démographique et promouvoir la protection de la maternité ne constituent pas des obstacles à l'emploi des femmes dans la pratique.

Le gouvernement doit en outre garantir l'égalité de l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle afin de s'assurer qu'aucun quota de genre ne limite l'accès des femmes à des études techniques dans l'enseignement supérieur, et d'adopter des mesures ciblées pour augmenter la participation des femmes dans les secteurs et les professions où elles sont sous-représentées.

Enfin, nous demandons au gouvernement de dialoguer de façon constructive avec l'OIT afin que nous puissions enfin constater des progrès en matière de droits des travailleurs dans la République islamique d'Iran.

Membres employeurs – Nous voulons croire que les représentants gouvernementaux prendront en compte l'ensemble des commentaires formulés au cours de la discussion qui visent à aider, de manière constructive, le gouvernement à respecter la convention, tant en droit que dans la pratique.

À la lumière des observations de la commission d'experts et de la discussion d'aujourd'hui, nous souhaitons adresser les recommandations suivantes au gouvernement.

Premièrement, qu'il garantisse l'élimination complète de la discrimination, conformément à la convention.

Deuxièmement, qu'il fournisse des informations confirmant que la Constitution, en ses articles 43, 2, 19, 20 et 28, et la loi sur le travail, en son article 6, couvrent, en droit et dans la pratique, toutes les formes de discrimination interdites par la convention.

Troisièmement, qu'il garantisse non seulement le report de la promulgation de la loi sur le hijab mais aussi la suppression et la non-application du texte.

Quatrièmement, qu'il inclue des dispositions claires englobant toutes les formes de harcèlement sexuel à l'égard des travailleuses et des travailleurs, provenant non seulement de personnes en position d'autorité mais aussi des collègues ou des personnes avec lesquelles les travailleurs sont en contact dans le cadre de leurs fonctions, et qu'il adopte des règles garantissant l'existence de mécanismes de plainte efficaces et de sanctions adéquates, entre autres garanties.

Cinquièmement, qu'il élimine la discrimination à l'égard des membres de minorités religieuses, en particulier des groupes qui ne sont pas officiellement reconnus, en droit et dans la pratique, et qu'il garantisse l'absence de discrimination fondée sur des motifs religieux, l'opinion politique ou l'origine sociale.

Sixièmement, qu'il prenne toutes les mesures nécessaires et qu'il soumette un rapport sur les efforts déployés pour garantir l'abrogation de l'article 1117 du Code civil.

Septièmement, qu'il élimine tous les obstacles à l'emploi des femmes, qu'il lève les restrictions à l'emploi des femmes et qu'il supprime la priorité accordée à l'emploi des hommes dans le projet de loi n° 264.

Huitièmement, qu'il opère véritablement en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes les plus représentatives pour renforcer les capacités et faire connaître les questions couvertes par la convention.

Neuvièmement, qu'il garantisse l'égalité d'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle, qu'il fournisse des informations détaillées sur le système de quotas qui limite l'accès des femmes aux études techniques dans le supérieur et son application dans la pratique, qu'il communique des renseignements sur les mesures visant à augmenter la participation des femmes dans les secteurs et les professions, en encourageant les filles et les jeunes filles à choisir des domaines d'étude et des carrières non traditionnels, et qu'il fournisse des statistiques complètes, ventilées par genre et domaine d'études, sur la participation à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle.

Dixièmement, qu'il fournisse des informations sur les décisions judiciaires et administratives relatives à l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, notamment le nombre, la nature et l'issue des cas, ainsi que sur les sanctions imposées ou les réparations accordées.

En dernier lieu, nous prions instamment le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour mettre ces recommandations en pratique. Nous prions instamment le gouvernement d'accepter une mission de l'OIT consacrée à l'application de la convention.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation face aux cas de discrimination, de violence à l'égard de manifestants et de répression systématique par l'État. Elle a rappelé qu'éliminer la discrimination n'est possible que dans un environnement propice au libre exercice des libertés publiques.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en concertation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- initier des mesures législatives, après consultation des partenaires sociaux, en tenant compte des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, en vue de réviser la législation (notamment le «Projet de loi visant à soutenir la famille en promouvant la culture de la chasteté et du hijab»; le «Projet de plan intégré pour la population et l'excellence de la famille», projet n° 264; et l'article 1117 du Code civil iranien) et la pratique nationale, en conformité avec la convention;
- mettre en œuvre, en droit et dans la pratique, des mécanismes et des mesures visant à la protection contre la discrimination fondée sur la religion, l'appartenance ethnique, l'opinion politique et l'origine sociale, couvrant tous les aspects de l'emploi et de la profession, et s'attaquant à toutes les formes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail;
- garantir que les mesures liées à la sécurité de l'État et à l'utilisation de la loi relative à la sécurité nationale dans le contexte de l'exercice des libertés publiques (y compris en ce qui concerne les circonstances de la mort de Mahsa Amini) sont conformes à la convention;
- fournir des informations statistiques détaillées sur la situation actuelle en matière d'égalité de traitement dans l'emploi, y compris les sanctions appliquées et les recours disponibles, ainsi que les difficultés rencontrées.

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir sans délai de l'assistance technique du Bureau en vue d'assurer la conformité avec la convention en droit et dans la pratique.

La commission a prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises et les progrès accomplis concernant toutes les questions susmentionnées, et de transmettre tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts avant le 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne maintenant la parole à l'honorable représentante du gouvernement de la République islamique d'Iran.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement, tout en exprimant sa gratitude à la commission pour l'attention qu'elle a portée à l'un des principes expressément mentionnés dans la Constitution de la République islamique d'Iran, à savoir le respect de la justice pour tous les aspects mentionnés dans la convention, réaffirme que, d'après le rapport de l'OIT, qui s'est rendue en Iran en 2014, et les observations de la délégation sur le terrain, il n'existe aucune discrimination systématique fondée sur la législation en Iran.

Le gouvernement s'efforce systématiquement de faciliter l'emploi des femmes par différentes initiatives. Le pourcentage élevé de femmes (64 pour cent) dans les universités du pays sont la preuve de cet engagement.

À l'heure actuelle, plusieurs projets visant à aider les femmes, à les rendre autonomes et à encourager leur participation au marché du travail sont mis en œuvre, en collaboration avec des institutions des Nations Unies telles que le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), ainsi que le ministère des Coopératives, du Travail et de la Protection sociale.

Ces initiatives sont déployées dans différentes provinces où les communautés ethniques et religieuses sont diverses. En ce qui concerne la loi sur la population jeune, comme indiqué dans le rapport, ce texte ne contient aucune discrimination, comme la commission peut le vérifier.

En dernier lieu, tout en remerciant la commission qui souhaite fournir une assistance technique à la République islamique d'Iran, le gouvernement réaffirme, comme mentionné lors de la rencontre entre le ministre des Coopératives, du Travail et de la Protection sociale et le Directeur général hier, qu'il n'a cessé de demander à bénéficier de l'assistance technique du BIT pour combler toute lacune, dissiper toute ambiguïté ou aplanir toute difficulté dans la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Comme le Directeur général l'avait dit l'an dernier, à la 112^e session de la Conférence, la fourniture d'une assistance technique aux États Membres est l'un des meilleurs outils, et l'un des plus appropriés, pour garantir le respect des normes internationales du travail et la mise en œuvre des conventions et des recommandations.

À cet égard, la République islamique d'Iran prie la commission d'examiner de près la mise en œuvre de la convention en Iran et d'apporter les éléments manquants, faute d'experts spécialisés pendant plusieurs années, grâce à l'assistance technique fournie.

Iraq (ratification: 2018)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

En vertu du décret n° 8 de 2024, un comité compétent a été créé sous la présidence du directeur général du Département juridique du ministère du Travail et des Affaires sociales. Il se compose de membres de plusieurs autorités compétentes, ainsi que de la Commission des organisations syndicales et de la société civile du Parlement iraquien, d'un représentant du Conseil d'État, de représentants des syndicats et des fédérations professionnelles et de représentants des départements du ministère. Il est chargé d'élaborer la version finale du projet de loi sur les syndicats.

Le Conseil national des syndicats a été créé pour représenter toutes les organisations syndicales sans discrimination et saisir les tribunaux en cas de plaintes émanant de syndicalistes, garantir la liberté du travail et fournir des informations sur le rôle du ministère du Travail et des Affaires sociales.

Des organisations syndicales de différents secteurs participent à la Conférence au sein de la délégation officielle de la République d'Iraq et à toutes les activités organisées par le ministère du Travail et des Affaires sociales et menées par une organisation en coordination avec le ministère. Le ministre du Travail participe à toutes les activités organisées par les organisations syndicales.

Les organisations syndicales participent activement aux discussions sur le projet de loi sur les syndicats. Leurs points de vue sur ce projet sont pris en considération, et leurs observations sont prises en compte conformément aux dispositions de la convention, à laquelle l'Iraq a adhéré en vertu de la loi n° 7 de 2017, au mieux des intérêts des organisations syndicales.

Les fédérations syndicales ont participé à des ateliers organisés à Erbil par le BIT pour examiner le projet de loi sur les syndicats. Le dialogue entre le ministère du Travail et des Affaires sociales et les organisations syndicales se poursuit.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant gouvernemental de l'Iraq, Monsieur le directeur général du Travail, ministère du Travail et Affaires sociales, à prendre la parole.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – C'est un grand honneur pour la République d'Iraq de prendre la parole devant cette commission, l'un des piliers de cette organisation, notamment en matière de justice sociale, et cela démontre notre engagement en faveur de la mise en œuvre des dispositions de la convention.

Permettez-moi de commencer en exprimant notre surprise quant à l'inclusion du pays sur la liste restreinte, et ce malgré les contacts continus avec l'OIT ainsi que les efforts déployés pour élaborer un projet de loi syndicale conforme aux normes internationales.

Je souhaite mentionner la réunion qui s'est tenue à Bagdad le 27 avril 2024 entre le Premier ministre, le ministre du Travail et des Affaires sociales, l'équipe ministérielle les accompagnant, et le Directeur général de l'OIT, accompagné des équipes du bureau régional et du bureau national. Au cours de cette rencontre, plusieurs sujets importants ont été abordés, au premier rang desquels la question de la liberté syndicale. Le Premier ministre a souligné l'importance de tirer parti de l'expertise de l'OIT pour élaborer une nouvelle loi sur le travail. Cela s'est traduit par des actions concrètes, notamment une visite d'étude d'une délégation iraquienne auprès de l'OIT en avril 2024. Avant cela, plusieurs ateliers et réunions ont eu lieu entre le ministère du Travail et des Affaires sociales, les partenaires sociaux, la Commission Brundtland, les organisations de la société civile et un groupe parlementaire. Ces échanges ont permis d'accorder un temps suffisant à des discussions approfondies dans le but de produire un projet de loi conforme aux normes internationales.

Permettez-moi d'aborder tout d'abord les fondements internationaux et constitutionnels de l'engagement de l'Iraq. Nous sommes pleinement engagés dans la mise en œuvre de la convention, conformément à la Constitution de l'Iraq de 2005. L'article 22, paragraphe 3, de cette Constitution dispose que: «L'État garantit le droit de former des syndicats ou des associations professionnelles et d'y adhérer. Les dispositions en sont réglées par la loi». Cette disposition reflète un engagement constitutionnel clair à respecter les droits des citoyens en accord avec les prescriptions internationales, notamment celles énoncées dans la convention n° 87 et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Deuxièmement, je souhaite exposer les développements législatifs et institutionnels visant à garantir la conformité aux normes internationales du travail. Le ministère du Travail et des Affaires sociales, en coopération avec le Comité du travail, plusieurs organisations de la société civile et la commission parlementaire compétente, a lancé l'élaboration d'un nouveau projet de loi destiné à remplacer la loi n° 52 de 1987.

La première lecture de ce projet de loi au Parlement a débuté le 29 avril 2024, suivie d'une deuxième lecture le 4 janvier 2025. Nous sommes actuellement en train d'introduire des

amendements au projet, en réponse aux observations techniques formulées par l'OIT. Parmi les amendements fondamentaux proposés dans ce nouveau projet figurent le respect du droit des travailleurs à créer des syndicats, le respect du principe de liberté syndicale sans ingérence des autorités publiques, la reconnaissance du pluralisme syndical, permettant l'existence de plusieurs syndicats, l'établissement de normes justes et transparentes pour les syndicats, conformément à l'article 2 de la convention n° 87 et la garantie pour les syndicats de pouvoir adopter librement leurs règles et procédures internes.

Troisièmement, nous sommes en train de mettre en place un Conseil syndical, sous l'égide duquel seront regroupés différents organismes tels que la Fédération générale des travailleurs irakiens, le conseil national des syndicats, les représentants des secteurs professionnels en Iraq, le secteur pétrochimique et pétrolier, l'Union centrale des travailleurs du commerce en Iraq, l'Union générale des travailleurs et employeurs en Iraq, la Fédération générale des travailleurs, le Conseil national des syndicats, le syndicat des ingénieurs et techniciens en Iraq ainsi que d'autres organisations professionnelles indépendantes. Afin d'assurer la conformité avec les conventions internationales et de renforcer l'indépendance syndicale, nous œuvrons à promouvoir une concertation et une coordination efficaces. Cela inclut le traitement des questions clés telles que la représentation syndicale, les lois applicables, et le renforcement du dialogue social fondé sur les principes du tripartisme. Ces mesures visent à respecter les dispositions de la convention n° 87 et à garantir une représentation claire et inclusive de tous les secteurs.

Quatrièmement, je tiens à souligner qu'une feuille de route complète a été élaborée en lien avec le renforcement du dialogue social. Cette feuille de route a pour objectif d'améliorer le processus de révision législative, de renforcer la coopération tripartite et d'organiser des programmes de formation spécialisés pour que les syndicats puissent mieux gérer leurs affaires internes. Plusieurs plateformes collaboratives ont été établies en partenariat avec l'OIT pour soutenir ces efforts.

Il y a eu plusieurs visites entre des experts nationaux et ceux de l'OIT, dont la plus récente en septembre 2024. Cette visite était dirigée par le ministre du Travail et des Affaires sociales, accompagné de plusieurs parlementaires et dirigeants syndicaux. En parallèle, les efforts nationaux, soutenus par l'OIT, ont conduit à la création du Forum national pour le dialogue social, officiellement lancé le 27 avril 2025. Ce forum vise à renforcer le dialogue social à travers un mécanisme durable réunissant les trois parties clés: le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Son objectif est de faciliter les discussions et de trouver un équilibre entre les politiques économiques et sociales contribuant au développement national. Le forum joue également un rôle consultatif important dans l'examen et le suivi de la mise en œuvre de la législation du travail. Il est présidé par le ministre du Travail et des Affaires sociales et comprend la participation de vice-ministres, de plusieurs directeurs généraux, de représentants des syndicats existants et des fédérations générales, ainsi que des délégués ayant participé à la conférence des syndicats et confédérations. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de la feuille de route élaborée en étroite collaboration avec l'OIT. Trois réunions du forum ont déjà eu lieu afin d'examiner les avancées de la législation syndicale, avec la participation de divers syndicats, de leurs représentants et de parlementaires. Plusieurs recommandations ont été formulées afin d'introduire des amendements au projet de loi. Bien qu'encore à un stade préliminaire, le forum a posé les bases d'un dialogue social institutionnalisé dans le contexte de la réforme législative.

Le Comité du travail, en collaboration avec diverses organisations de la société civile, a également joué un rôle essentiel en apportant des avis d'experts au Parlement. Cela reflète une conviction forte selon laquelle le dialogue social est une voie essentielle pour élaborer une

législation permettant aux syndicats et organisations d'employeurs de participer activement à l'élaboration des politiques du marché du travail en Iraq.

Le Forum national du dialogue social est une étape importante pour l'élaboration d'un plan équitable et durable garantissant l'atteinte de nos objectifs communs. Nous considérons qu'il s'agit d'une expérience précieuse dont toutes les parties prenantes peuvent tirer profit. Nous sommes convaincus que ce forum contribuera au développement technique et institutionnel futur de l'Iraq. Par conséquent, nous demandons au BIT de continuer à soutenir cette initiative, car un tel appui nous aidera à renforcer nos capacités pour conduire et maintenir un changement réel et durable. Nous espérons également que les institutions gouvernementales continueront de soutenir ce forum afin de garantir qu'il reste un organe indépendant. Le rôle de ce forum contribuera à la croissance économique et au renforcement des droits fondamentaux dans le monde du travail.

Nous pensons que cet effort ne constitue pas un simple geste symbolique, mais bien une plateforme authentique visant à établir un État où les droits sont protégés, où la justice sociale est promue, et où les efforts nationaux sont orientés vers la reconstruction et la stabilité de l'Iraq.

Cinquièmement, je souhaite aborder les défis et les engagements futurs. Nous croyons fermement que la création d'un environnement syndical libre suppose de faire face à plusieurs défis. Élever le niveau de sensibilisation est l'un des axes sur lesquels nous nous concentrons. Il est également nécessaire de renforcer les capacités limitées des syndicats et de répondre aux préoccupations sécuritaires persistantes. Malgré ces obstacles, nous tenons à réaffirmer l'engagement du gouvernement iraquien à réformer les mécanismes liés aux syndicats et à soutenir ces derniers d'une manière qui favorise le travail décent, la justice sociale et un développement durable.

Sixièmement, en ce qui concerne le renforcement du pluralisme au sein du mouvement syndical, mon pays est pleinement engagé à garantir la participation de tous les syndicats, quel que soit leur secteur d'activité. Cette approche inclusive s'est reflétée dans la participation de notre délégation à cette Conférence. Nous croyons fermement au pluralisme, à l'égalité et à la non-discrimination dans le mouvement syndical. Cette vision est en parfaite adéquation avec les instruments internationaux, en particulier la convention n° 87.

Dans ce contexte, permettez-moi de souligner que plusieurs demandes de constitution de syndicats et de fédérations générales ont récemment été déposées auprès du ministère. Cela témoigne de l'engagement du gouvernement iraquien en faveur de la liberté syndicale et de ses efforts pour faciliter les démarches permettant l'enregistrement des syndicats, en garantissant le pluralisme et en veillant à ce qu'aucun travailleur ne soit exclu de son droit d'adhérer à une organisation syndicale. Le ministère a également lancé le développement d'une base de données complète pour enregistrer tous les syndicats reconnus. Cette base de données servira à documenter le statut juridique et administratif de chaque syndicat, garantissant ainsi la transparence, la simplification des procédures d'enregistrement et un soutien efficace à leurs activités.

En conclusion, L'Iraq réaffirme son engagement envers la convention n° 87, dans le cadre de sa coopération continue avec l'OIT. Nous restons déterminés à renforcer nos capacités nationales et à garantir l'existence d'un mouvement syndical authentique, libre et démocratique, conforme à notre constitution et à nos obligations internationales.

Membres travailleurs – C'est la quatrième fois depuis 2019 que notre commission examine le cas de l'Iraq. Chacune de ces évaluations a porté sur une convention différente.

Nous avons examiné en 2019 la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, en 2021, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et, en 2022, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette année, nous nous penchons sur la mise en œuvre juridique et pratique de la convention n° 87 en Iraq. Les examens récurrents ces dernières années montrent les difficultés persistantes auxquelles fait face le gouvernement iraquien pour respecter ses obligations au titre des conventions de l'OIT qu'il a ratifiées, y compris les plus fondamentales.

Nous sommes ravis de constater que le gouvernement entretient un dialogue permanent et constructif avec l'OIT, afin que cette dernière puisse l'accompagner dans les réformes fondamentales nécessaires pour garantir que sa législation et ses pratiques sont conformes aux conventions à l'avenir, en particulier à la convention n° 87.

En 2022, à l'issue de ses délibérations, notre commission avait recommandé que le gouvernement accepte une mission de contacts directs du BIT, qui a eu lieu en mai 2023 et à l'issue de laquelle le gouvernement a pris des engagements concernant la mise en œuvre correcte de la convention n° 87. La mission avait identifié deux priorités:

1. L'adoption rapide d'une nouvelle législation destinée à remplacer la loi n° 52 de 1987 sur les organisations syndicales, afin d'en assurer la conformité avec les conventions n°s 87 et 98.
2. Un engagement actif et constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux, afin de garantir que tous les syndicats et leurs dirigeants peuvent exercer les droits consacrés par la convention sans crainte ni restriction.

Lors de cette mission, une feuille de route a été élaborée pour faire de ces priorités une réalité. Elle prévoyait la création d'une commission technique chargé de l'élaboration d'un nouveau projet de loi sur les syndicats et le renforcement du Conseil de coordination, chargé de la consultation et de la résolution des conflits et des problèmes rencontrés dans l'action syndicale. Le soutien actif de l'OIT est nécessaire pour la mise en œuvre de cette feuille de route.

Un nouveau projet de loi, préparé par le Comité du travail et la Chambre des représentants, a été diffusé auprès des différentes parties prenantes. Ce projet a fait l'objet de commentaires techniques de la part du BIT. Nous notons également qu'une délégation composée de trois fédérations syndicales a participé à un atelier à Genève en septembre 2024 afin d'examiner ce projet de loi ainsi que les commentaires techniques du BIT. Le gouvernement indique que les résultats de cet atelier seront transmis à la Chambre des représentants et discutés avec toutes les parties concernées en vue de l'adoption de la loi et de l'abrogation de la loi n° 52 de 1987 sur les organisations syndicales. Nous sommes ravis de constater que l'assistance technique constant du BIT a permis au gouvernement de créer une dynamique positive et constructive pour cette réforme nécessaire de la législation syndicale en Iraq.

Les membres travailleurs et la commission d'experts espèrent que cette nouvelle loi sera adoptée dans un avenir proche, et qu'elle contienne toutes les garanties exigées par la convention, notamment:

- la pleine reconnaissance des droits syndicaux des agents publics et le pluralisme syndical;
- la reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs étrangers;
- l'absence de restrictions sur le droit de certaines professions à former des syndicats;

- la garantie que le nombre minimum requis pour créer un syndicat soit raisonnable;
- la reconnaissance du droit des travailleurs à créer des organisations indépendantes à tous les niveaux;
- le respect du fonctionnement autonome de ces organisations.

Nous demandons au gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations actualisées sur l'état d'avancement de la réforme législative, afin que celui-ci puisse évaluer la conformité de la nouvelle législation avec la convention. Bien que le processus de réforme législative semble être sur la bonne voie, nous déplorons que les conditions propices à l'exercice effectif de la liberté syndicale ne soient pas encore réunies en Iraq.

Le rapport de la commission d'experts montre que plusieurs plaintes ont été déposées contre les dirigeants et représentants de six fédérations indépendantes, y compris la Fédération des comités et syndicats de travailleurs d'Iraq auprès de la Cour d'enquête de la Commission fédérale de l'intégrité. Ces syndicats ont été assignés à comparaître du fait de leurs activités syndicales légitimes et ont été accusés de levées de fonds illégales. Ils ont fait l'objet d'enquêtes et ont été libérés sous caution dans l'attente de leur procès. Ces procédures constituent une grave menace pour les dirigeants syndicaux, les exposant à de lourdes peines de prison, à des amendes, ainsi qu'à la fermeture de leurs fédérations. Nous demandons l'abandon immédiat de ces charges et prions le gouvernement d'informer la commission d'experts du suivi et des résultats de ces procédures. Nous regrettons que ces syndicalistes soient soumis à des procédures abusives visant à les faire taire. Même si ces procédures n'aboutissent pas à des condamnations, elles constituent une menace sérieuse à l'exercice des libertés des syndicalistes.

Par conséquent, les membres travailleurs se joignent à la commission d'experts pour demander que nul membre ou dirigeant syndical ne soit arrêté, détenu ou poursuivi pénalement pour ses activités syndicales légitimes, et que les auteurs de telles poursuites soient soumis à des sanctions effectives et dissuasives.

En espérant que le Conseil de coordination puisse devenir un instrument efficace pour empêcher la poursuite des syndicalistes, nous souhaitons que le gouvernement fournisse davantage d'informations sur le fonctionnement de ce Conseil et ses résultats concrets.

Le gouvernement semble avoir engagé des réformes législatives allant dans le bon sens, et nous aurons certainement l'occasion à l'avenir d'évaluer si les résultats de ces réformes sont conformes aux exigences de la convention. En dépit de ces évolutions positives, nous, membres travailleurs, regrettons que les syndicalistes en Iraq soient encore confrontés à des obstacles dans l'exercice de leur liberté syndicale. Nous comptons sur la pleine et constante coopération du gouvernement iraquien avec l'OIT pour la mise en œuvre des recommandations qui lui ont été adressées par notre comité.

Membres employeurs – La convention n° 87 est, comme nous le savons tous, une convention fondamentale ratifiée par l'Iraq en 2018. La convention n° 87 n'a jamais été examinée par la Commission de l'application des normes concernant l'Iraq. Cependant, la question de la convention n° 98 a été discutée à deux reprises, en 2008 et en 2022, et les problèmes soulevés lors de ces discussions sont pertinents pour le cas actuel.

Il y a également eu une observation émise par la commission d'experts dans ce dossier l'année dernière, à la suite de deux demandes directes en 2021 et 2023. Les membres employeurs en ont pris note, ainsi que des informations utiles et constructives fournies par le gouvernement avant cette réunion.

En ce qui concerne la convention n° 87, la commission d'experts a noté qu'un nouveau projet de loi sur les syndicats avait été diffusé parmi les différentes parties prenantes impliquées dans ces réformes, ce qui a donné lieu à des observations techniques du BIT en août 2024. La commission d'experts a également noté qu'une délégation nationale avait participé à des ateliers à Genève en septembre 2024, et que les observations issues de ces ateliers seraient discutées avec toutes les parties concernées en vue de l'adoption de la loi sur les syndicats et de l'abrogation de la loi n° 52 de 1987 relative aux syndicats.

La commission d'experts a exprimé son attente quant à une adoption rapide de la nouvelle loi sur les syndicats, laquelle tiendrait pleinement compte des observations de la commission, notamment sa demande visant à garantir que la nouvelle législation reconnaisse pleinement les droits syndicaux des fonctionnaires publics et le pluralisme syndical. Cette loi devrait refléter les recommandations techniques afin d'assurer la reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs étrangers, de ne pas restreindre le droit de former des syndicats à certaines professions, de fixer à un niveau raisonnable le nombre minimum de membres nécessaires à la création de syndicats, de reconnaître le droit des travailleurs à constituer des organisations indépendantes à tous les niveaux et de respecter le fonctionnement autonome de ces organisations. La commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir une copie de la loi une fois adoptée, ce qui, à ce jour, n'a pas encore été fait. Toutefois, en ce qui concerne les questions soulevées par la commission d'experts, le gouvernement a fourni les informations supplémentaires auxquelles j'ai fait référence plus tôt, dont nous avons pris bonne note.

En vertu du décret n° 8 de 2024, un Comité a été formé sous la présidence du Directeur général du Département juridique du ministère du Travail et des Affaires sociales. Ce Comité inclut des membres des autorités gouvernementales et parlementaires compétentes ainsi que des représentants des syndicats et des employeurs et son rôle est de préparer la version finale de la loi sur les syndicats.

Au sujet des syndicats de travailleurs, les membres employeurs notent que le Conseil national des syndicats a été formé pour représenter toutes les organisations syndicales sans aucune discrimination afin d'intervenir devant les tribunaux en cas de plaintes de syndicalistes, d'affirmer la liberté du travail et de les informer du rôle du ministère du Travail et des Affaires sociales. Ainsi décrit, le Conseil des syndicats semble être l'organisation la plus représentative des travailleurs en Iraq. Les membres employeurs notent également la déclaration du gouvernement selon laquelle les organisations syndicales de différentes tendances participent à la Conférence internationale du Travail en tant que partie intégrante de la délégation officielle de la République d'Iraq, ainsi qu'à toutes les activités organisées par le ministère du Travail et des Affaires sociales et menées par des organisations en coordination avec ce ministère. Les membres employeurs demandent simplement au gouvernement de confirmer que tous ces autres syndicats qui assistent à la Conférence internationale du Travail sont effectivement sélectionnés en consultation avec l'organisation la plus représentative, comme l'exige la Constitution de l'OIT. Nous souhaitons simplement obtenir l'assurance que tel est bien le cas.

Les membres employeurs notent également que selon le gouvernement, le ministre du Travail participe à toutes les activités organisées par les organisations syndicales.

Les membres employeurs rappellent que l'article 3 de la convention n° 87 dispose que les organisations de travailleurs et d'employeurs aient le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action et que les autorités publiques doivent

s'abstenir de toute ingérence qui limiterait ce droit ou empêcherait son exercice légal. À cet égard, les membres employeurs demandent au gouvernement de veiller à ce que sa participation aux activités syndicales ne contrevienne pas à cette disposition de la convention n° 87.

Concernant l'assistance technique du BIT, les membres employeurs notent l'assurance du gouvernement que l'appui du Bureau à la réforme de la loi sur les syndicats est en cours, et que le Bureau a également soutenu la création d'un forum initial de dialogue social lancé en 2025. Ces deux domaines de coopération sont parfaitement alignés avec la feuille de route proposée par la mission de contacts directs qui a visité le pays en mai 2023 au regard de la convention n° 98.

La mission de contacts directs avait proposé une feuille de route identifiant deux priorités: i) l'adoption rapide d'une nouvelle législation conforme aux conventions n°s 87 et 98 pour remplacer la loi n° 52; et ii) un engagement actif et constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux afin de garantir que, dans l'attente de l'entrée en vigueur de la loi, tous les syndicats et leurs dirigeants peuvent exercer les droits consacrés par les conventions sans crainte ni contrainte.

Cette mission proposant une feuille de route impliquant le soutien actif du Bureau, notamment par la mise en place d'un comité technique tripartite chargé d'élaborer le nouveau projet, ainsi que le renforcement du conseil de coordination chargé de la consultation et de la résolution des conflits et problèmes affectant l'action syndicale, les membres employeurs exhortent le gouvernement à accélérer ces travaux en espérant que son prochain rapport à la commission d'experts reflétera la mise en œuvre de la nouvelle loi.

Sur une tout autre question, liée aux poursuites contre des dirigeants syndicaux pour collecte de cotisations syndicales, la commission d'experts avait précédemment noté que la Fédération des syndicats d'Iraq avait allégué qu'une plainte avait été déposée devant la Cour d'enquête de la Commission fédérale de l'intégrité contre six dirigeants syndicaux. La commission d'experts a relevé que le gouvernement avait indiqué prendre les mesures nécessaires conformément à la nouvelle loi sur les syndicats une fois celle-ci adoptée. Aucune information n'a été reçue ou vue dans le présent dossier sur l'avancement de ces questions et les membres employeurs reprennent la demande de la commission d'experts de fournir dès que possible des informations détaillées sur les résultats de ces procédures.

Pour résumer, les membres employeurs exhortent le gouvernement à: i) finaliser et mettre en œuvre la nouvelle loi sur les syndicats; ii) fournir des garanties que la participation du gouvernement aux activités syndicales ne constitue pas une violation de l'article 3 de la convention; iii) garantir que les représentants des travailleurs et des employeurs participant à la Conférence internationale du Travail sont sélectionnés en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, conformément à la Constitution de l'OIT; et enfin iv) fournir des informations sur l'état des plaintes relatives aux poursuites engagées contre six dirigeants syndicaux.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Iraq – Nous tenons à souligner que la position des syndicats irakiens repose sur les conclusions de la mission de contacts directs de l'OIT, qui s'est rendue en Iraq en mai 2023, ainsi que sur les six recommandations qu'elle a formulées et qui ont été présentées aux partenaires sociaux.

Nous nous appuyons aussi sur l'issue de la visite de la délégation iraquienne à Genève en septembre 2024. Par conséquent, les mesures prises par le ministère du Travail et des Affaires sociales reflètent intégralement l'engagement formulé dans la feuille de route approuvée par

la mission de contacts directs. La création d'un forum de dialogue social, composé des partenaires sociaux, témoigne en particulier de cet engagement. À ce jour, trois réunions ont lieu auxquelles le vice-ministre du Travail a participé.

Toutes ces mesures représentent une étape importante dans la voie de l'élaboration d'un projet de loi sur les syndicats conforme aux normes internationales du travail et aux conventions ratifiées par notre pays. Cette loi garantira le droit syndical dans tous les secteurs de production, qu'ils soient publics, privés, mixtes ou coopératifs.

Nous estimons que la demande d'envoi d'un groupe d'experts spécialisés du BIT est une étape importante dans la fourniture d'un appui technique et d'une expertise pour la rédaction des rapports. Cette assistance technique et juridique aidera à l'adoption d'une loi sur les syndicats et garantira le respect des normes internationales et des conventions ratifiées par notre pays.

Les fédérations syndicales irakiennes souhaitent affirmer une fois encore que les partenaires sociaux et la Commission des organisations syndicales et de la société civile du Parlement prendront des mesures conjointes pour mettre en place un cadre juridique qui assurera la protection nécessaire et garantira les droits et libertés des syndicats. Celui-ci garantira également la négociation collective et permettra de régler les conflits éventuels et d'assurer une gestion efficace des questions du travail, ce qui sera très efficace tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Membre gouvernementale, Pologne – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et de l'Espace économique européen, s'associent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs. Nous prônons la ratification universelle et l'application effective des conventions fondamentales de l'OIT, et soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail, et dans le contrôle de leur application.

Nous reconnaissons les efforts déployés par l'Iraq pour examiner la réforme législative et collaborer avec l'OIT afin de mettre la législation nationale en conformité avec la convention. Néanmoins, nous restons profondément préoccupés par les restrictions qui continuent d'empêcher le pluralisme syndical, les limitations du droit syndical des fonctionnaires et des travailleurs étrangers, ainsi que par les obstacles qui continuent d'entraver la liberté syndicale des travailleurs, dont des exigences trop élevées concernant le nombre minimum d'adhérents. Il convient d'accélérer la mise en conformité complète du cadre juridique irakien avec la convention dans le but de protéger concrètement et réellement les droits syndicaux.

Nous prenons note avec regret des informations faisant état de poursuites judiciaires engagées contre des dirigeants syndicaux pour la collecte des cotisations syndicales. Ces affaires, qui ont donné lieu à des enquêtes et à des citations à comparaître, soulèvent des préoccupations quant à l'environnement général dans lequel s'exercent les droits syndicaux en Iraq. Nous prions instamment le gouvernement de faire preuve de la plus grande transparence quant à l'état d'avancement de ces procédures et de veiller à ce qu'aucun représentant syndical ne fasse l'objet de pressions judiciaires ou administratives indues – arrestations, détentions ou poursuites pénales – pour l'exercice d'activités syndicales légitimes.

En outre, le fonctionnement de mécanismes institutionnels, tels que le Conseil de coordination et le Comité technique tripartite pour l'élaboration du nouveau projet de loi sur les syndicats, doit être renforcé pour garantir un dialogue social constructif. Les syndicats doivent jouer un rôle réel dans l'élaboration du cadre législatif pour que leurs préoccupations soient entendues et prises en compte dans les réformes. Il est essentiel de s'engager sincèrement avec toutes les parties prenantes afin d'instaurer la confiance et de garantir les droits fondamentaux.

Si une réforme législative est nécessaire, il ne s'agit pas d'en faire un exercice théorique. Le gouvernement doit prendre des mesures décisives pour garantir que la protection des droits syndicaux figure non seulement dans la loi, mais est aussi pleinement appliquée dans la pratique. Nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce que la nouvelle loi sur les syndicats offre des garanties solides et applicables qui respectent le droit des travailleurs à s'organiser librement et en toute indépendance.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux, en prenant des mesures décisives pour respecter pleinement les obligations énoncées dans la convention. Nous continuerons de suivre de près l'évolution de la situation et réaffirmons notre engagement à soutenir les efforts visant à promouvoir les normes internationales du travail et à protéger les droits des travailleurs en Iraq.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela remercie le gouvernement pour les informations fournies sur les progrès accomplis concernant les questions qui nous occupent. La ratification de la convention par l'Iraq témoigne de son engagement en faveur de la protection des droits des travailleurs et de la promotion de la liberté syndicale. Nous nous félicitons de l'engagement et de la volonté du gouvernement de continuer à progresser, comme il l'a fait jusqu'à présent dans le monde du travail, dans le respect des principes de souveraineté, d'autodétermination et de non-ingérence. Enfin, il est important de rappeler que le respect des conventions fondamentales nécessite la mise en œuvre de mesures législatives et politiques visant à garantir le respect de ces droits dans la pratique. Nous encourageons donc le gouvernement à poursuivre la promotion du dialogue social entre les différents acteurs du monde du travail et demandons au BIT de fournir une assistance technique sous la forme de mesures constructives, objectives et conformes au droit afin de les renforcer.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Tunisie** – Nous examinons aujourd'hui le cas de l'application de la convention par le gouvernement, qui n'a ratifié la convention que depuis huit ans. À cet égard, des questions légitimes se posent sur l'application de cette convention dans la pratique.

Vous savez que la loi en vigueur actuellement accorde à une seule fédération les prérogatives de la représentation syndicale et ne reconnaît pas le pluralisme syndical. Ce pluralisme est devenu, depuis de nombreuses années, une réalité dans le pays qu'il n'est plus possible de nier. Nul ne peut ignorer certains ordres ou décrets administratifs officiels publiés par de nombreuses entités gouvernementales, qui invitent à traiter uniquement avec une fédération, laquelle monopolise l'action syndicale depuis deux ans et dont il est inutile de mentionner les résultats. À la lumière de cela, on ne peut plus attendre. En effet, il s'agit des intérêts des travailleurs et de leur droit de choisir ceux qui les représentent en toute liberté, loin de toute approche arbitraire et du monopole accordé à un seul syndicat.

Le mouvement syndical mondial ainsi que l'OIT ont déployé de nombreux efforts pour faire appliquer la convention dans la pratique. Nous rappelons les efforts déployés par l'OIT

sur le plan technique pour apporter son assistance, permettant l'adoption d'une feuille de route qui reflète les engagements de l'Iraq sur le plan international.

La question se pose: qu'en est-il de la feuille de route que nous venons de mentionner? Et pourquoi le gouvernement n'a-t-il pas suspendu l'application des dispositions qui interdisent le pluralisme syndical? Nous considérons que rien ne justifie cela.

C'est pourquoi il est nécessaire d'envoyer une commission technique du BIT en Iraq pour accélérer l'amendement de la loi et apporter une assistance à cet effet.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Maroc – Nous remercions le gouvernement pour les informations importantes qui nous ont été fournies et qui reflètent l'engagement à coopérer avec les mécanismes de l'OIT.

De même, nous saluons les efforts déployés, qu'il s'agisse des mesures déjà appliquées ou de celles prévues, et ce, afin de garantir l'application des observations et recommandations de la commission. Celle-ci a émis des observations importantes que nous apprécions grandement, y voyant une contribution constructive à l'appui des États Membres pour promouvoir le respect des normes internationales.

De même, nous voudrions saluer le rôle essentiel que joue la commission d'experts pour ce qui est du suivi de l'application des normes internationales du travail, de façon à contribuer à la promotion d'un environnement du travail favorable et à la réalisation de la justice sociale. À cet égard, les remarques de la commission d'experts dans le cas de l'Iraq ont mis l'accent sur nombre de points essentiels et prometteurs.

En écoutant les réponses du gouvernement, nous notons avec appréciation le fait qu'il a pris des mesures pour l'élaboration d'un nouveau projet de loi sur les syndicats en consultation avec l'OIT et les entités pertinentes à l'échelle nationale. Pour l'heure, ce projet de loi a été examiné à deux reprises par le Parlement; des ateliers ont été organisés et des amendements techniques ont été apportés au texte.

L'Iraq respecte complètement la convention. Ce respect est garanti explicitement par l'article 22 de la Constitution iraquienne de 2005 ainsi que par d'autres dispositions nationales pertinentes, y compris le cadre législatif, établi par le Code du travail iraquien n° 37 de 2015, qui garantit des droits et libertés syndicales.

Cela contribue à la réalisation d'un environnement de travail juste et durable, où les droits fondamentaux des travailleurs sont respectés, y compris ceux des travailleurs étrangers. Ces droits comprennent notamment les droits à la liberté syndicale, de négociation collective et à la liberté d'expression, ainsi que le droit de participer à la prise de décisions qui impactent leur vie professionnelle.

En conclusion, le Royaume du Maroc appuie les efforts et les mesures prises par l'État iraquien pour promouvoir cette réforme qui pourrait répondre aux questions soulevées par la commission d'experts. De même, l'OIT est invitée à poursuivre la coopération technique avec les partenaires irakiens de façon à promouvoir le dialogue social ainsi que les libertés et les droits syndicaux. Cela permettra de consacrer le travail décent en Iraq et de contribuer à réaliser ses aspirations visant à devenir un modèle à suivre en matière de liberté et de pluralisme syndical, et de liberté de constituer des organisations syndicales indépendantes à tous les niveaux.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Une fois encore, nous sommes ici pour examiner la violation par le gouvernement iraquien d'une convention qu'il a ratifiée en 2018.

À titre de rappel, en 2023, la commission d'experts a indiqué qu'il était nécessaire que l'Iraq respecte les normes internationales énoncées dans les conventions nos 87 et 98, relatives au droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Tous les précédents rapports de la commission d'experts insistaient sur le besoin d'abroger une loi injuste, la loi n° 52 de 1987 sur les syndicats, et d'adopter une nouvelle loi, moderne et équitable, qui couvre tous les secteurs de production, qu'ils soient publics, privés, coopératifs ou mixtes. Les rapports insistaient également sur le droit à la négociation collective pour défendre les droits et les intérêts des travailleurs irakiens.

L'OIT a épuisé tous les moyens pour aider l'Iraq à traduire dans la pratique son engagement à l'égard de la convention en rédigeant une feuille de route et un plan d'action comportant six recommandations. Or nous ne voyons aucune justification convaincante à ce retard persistant dans leur mise en œuvre.

Aujourd'hui, nous informons les délégués réunis dans cette salle que les syndicats irakiens se heurtent toujours aux dispositions injustes de la loi n° 52 de 1987 qui favorisent une organisation syndicale au détriment des autres. Comment peut-on dès lors parler de syndicalisme libre lorsque des lois interdisent toute représentation syndicale dans le secteur public et la fonction publique? Et comment peut-on justifier d'accorder à une seule fédération le pouvoir exclusif de représenter les syndicats sur un marché du travail suffisamment vaste et inclusif pour tous? Nous prions instamment le gouvernement de mettre en œuvre les six recommandations qu'il a adoptées conjointement avec l'OIT. À cet égard, nous prions instamment le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT pour établir un calendrier de mise en œuvre et suspendre les dispositions juridiques injustes pour ouvrir la voie à un véritable pluralisme syndical.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Liban** – Le Liban tient à remercier le gouvernement pour tous les efforts qu'il déploie pour mettre en œuvre la convention. Nous saluons les mesures qu'il a prises afin de respecter les normes internationales du travail et de moderniser sa législation dans le respect de la convention et des recommandations formulées par l'Organisation et ses organes compétents. Il s'agit notamment de la confirmation de l'engagement constitutionnel en faveur de la liberté syndicale et du pluralisme syndical, de l'élaboration d'une nouvelle loi sur les syndicats en consultation avec l'OIT et les autorités nationales compétentes, et de la réactivation du Conseil national des syndicats qui participe aux mesures.

Le Liban se félicite de la déclaration faite par l'Iraq concernant la création d'un forum de dialogue social en 2025, avec l'appui de l'OIT. Celui-ci constitue une plateforme démocratique en vue de mener un dialogue durable pour parvenir à la justice sociale.

Nous encourageons l'Iraq à poursuivre la réforme du secteur du travail, en particulier en ce qui concerne le renforcement des cadres juridiques et des mécanismes d'application visant à accroître la transparence et à renforcer les capacités des syndicats. Nous encourageons l'Iraq à poursuivre sa réforme du secteur du travail, en particulier en ce qui concerne la consolidation des cadres juridiques et des mécanismes d'application visant à accroître la transparence, et le renforcement des capacités des syndicats. Nous prions instamment les autorités irakiennes d'intensifier leur collaboration avec l'OIT et ses commissions spécialisées, et d'encourager un dialogue social constructif dans le but de promouvoir un monde du travail qui garantit la justice sociale. Nous souhaitons à l'Iraq, notre pays frère, beaucoup de stabilité et de succès dans ce processus de développement.

Membre travailleur, Espagne – L'Iraq a ratifié la convention en 2018. Pourtant, son application actuelle présente manifestement des manquements et les mesures adoptées par le gouvernement au cours des premières années suivant sa ratification restent insuffisantes.

Il existe des syndicats représentatifs en Iraq, mais ils font face à une discrimination injustifiée du fait du favoritisme du gouvernement à l'égard d'une organisation syndicale au détriment d'autres, en lui octroyant des privilèges juridiques inacceptables.

L'Iraq connaît une période d'ouverture et dernièrement, plusieurs normes ont été adoptées en vue d'élargir les fondements sur lesquels reposent les libertés dans le pays. Dans ce contexte, il est essentiel que l'Iraq ne s'éloigne pas des dispositions de la convention et s'engage pleinement à réaliser le plan d'action bilatéral, résultat de nombreuses réunions et discussions entre l'OIT et le gouvernement.

Les organisations syndicales qui sont victimes de l'exclusion du gouvernement ont fait part de leur profond mécontentement face au retard pris dans l'application de ce plan d'action bilatéral.

En tant que travailleurs, nous sommes convaincus qu'il ne peut y avoir d'application effective de la convention sans véritable dialogue avec tous les syndicats réellement représentatifs.

Il n'est pas possible de relever les défis auxquels la société iraquienne fait face – comme l'amélioration des conditions de travail, de la productivité et de la compétitivité – tant que la grande majorité de la main-d'œuvre, du secteur privé comme de l'administration publique, ne jouit pas du droit de s'organiser.

Les organisations syndicales irakiennes ont suffisamment démontré leur engagement en faveur du dialogue et de la négociation. C'est pourquoi nous demandons l'envoi d'une mission technique de l'OIT pour établir au plus vite un calendrier précis en vue de la réalisation de la feuille de route convenue entre le gouvernement et l'OIT.

Enfin, nous prions le gouvernement de suspendre les dispositions qui accordent de manière injustifiée la suprématie à une organisation syndicale au détriment des autres.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Tunisie** – Mon pays prend note des informations fournies par le gouvernement sur l'application de la convention. Nous saluons le projet de loi élaboré par les autorités irakiennes qui entend procéder à une réforme grâce à la création ou à la promulgation d'une nouvelle loi sur les syndicats en consultation avec l'OIT et les entités concernées. Nous appuyons les réformes menées, notamment pour ce qui est de la reconnaissance du pluralisme syndical, le droit de constituer des syndicats et de s'y affilier en toute liberté, en garantissant l'indépendance des syndicats et en élaborant des normes claires et justes pour l'enregistrement des syndicats. Nous saluons l'activation du Conseil national des syndicats et la création du Forum national de dialogue social lancé au cours de cette année avec le soutien de l'OIT.

Ma délégation salue les engagements du gouvernement qui visent à poursuivre les réformes, à appuyer le développement des syndicats et à promouvoir le travail décent et la justice sociale, tout en tenant compte des remarques et des conclusions de la Commission de la Conférence et de la commission d'experts.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous remercions le gouvernement pour sa présentation. Nous avons également attentivement examiné le rapport de la commission d'experts ainsi que les informations écrites que le gouvernement a soumises à la commission.

Nous notons qu'un comité compétent a été créé en Iraq, présidé par le directeur général du Département juridique du ministère du Travail et des Affaires sociales, et composé de représentants des départements concernés. Des représentants de la Commission des organisations syndicales et de la société civile du Parlement, de syndicats et de divers départements du ministère du Travail participent également à ce comité, qui est chargé de préparer le projet final de la loi sur les syndicats. Au cours de ce processus, les syndicats ont activement participé aux consultations, et leurs positions et voix ont été prises en considération. Le Conseil national des syndicats représente tous les syndicats et tous les syndicats peuvent participer à la délégation officielle de l'Iraq à la Conférence et prendre part aux activités organisées par le ministère du Travail et des Affaires sociales. La Chine salue la relation de coopération et de communication solide établie et maintenue par le ministère avec les syndicats.

Le gouvernement s'est acquitté sincèrement de ses obligations au titre de la convention, a pris au sérieux les avis de l'OIT et des commissions compétentes, et a mis en œuvre des mesures concrètes pour renforcer la communication et le dialogue entre le gouvernement et les syndicats. Cela revêt une grande importance pour la protection des droits et des intérêts des travailleurs dans le pays.

Nous soutenons le secrétariat de l'OIT et son mécanisme de contrôle pour qu'ils maintiennent une coopération et un dialogue constructifs avec le gouvernement, et fournissent l'assistance technique nécessaire pour promouvoir encore le développement économique et social du pays et renforcer sa capacité à s'acquitter de ses obligations au titre de la convention.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Oman – Le sultanat d'Oman salue les efforts déployés par le gouvernement pour améliorer son respect des dispositions de la convention. Nous le félicitons également pour son engagement à créer un milieu de travail conforme aux normes internationales. Dans ce contexte, notre délégation a examiné avec attention le rapport qui a été présenté et nous apprécions les informations qu'il contient sur le projet de loi sur les syndicats, en cours d'élaboration en coopération avec l'OIT. Nous notons que ce projet de loi vise à promouvoir le pluralisme syndical et à garantir la liberté syndicale, conformément à l'article 2 de la convention.

Le sultanat d'Oman confirme son attachement aux principes fondamentaux sur lesquels repose l'OIT, notamment la promotion des droits syndicaux et du travail décent. Nous encourageons également la poursuite d'un dialogue constructif et de la coopération technique entre l'OIT et les États Membres; cela permettra le partage des progrès et contribuera à la réalisation des Objectifs de développement durable.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Égypte – Nous avons pris note des efforts déployés et des mesures prises par le gouvernement pour mettre en œuvre la convention. Nous exprimons notre profonde satisfaction face aux efforts du gouvernement pour respecter pleinement les dispositions de la convention et ses engagements constitutionnels et internationaux.

Les réformes législatives adoptées par le gouvernement traduisent son engagement total à l'égard de la convention et de la Constitution iraquienne, dont l'article 22(3) garantit la liberté syndicale et le pluralisme syndical.

Le gouvernement a également élaboré un projet de loi sur les syndicats, en consultation avec l'OIT et des parties prenantes nationales, pour remplacer l'ancienne loi n° 52 de 1987. Ce projet de loi reconnaît le pluralisme syndical et le droit de constituer librement des syndicats

et de s'y affilier. Il garantit également l'indépendance des syndicats et les protège de toute ingérence du gouvernement. En outre, il établit des critères clairs et équitables pour l'enregistrement des syndicats, conformément à l'article 2 de la convention. Le gouvernement a fait part de son intention de progresser dans la mise en œuvre de ces réformes.

Le gouvernement est occupé à réactiver le Conseil national des syndicats, auquel participent 11 grandes fédérations et organisations syndicales. Ce conseil jouera un rôle consultatif et de coordination, notamment en révisant la législation et en veillant au dialogue tripartite.

Nous avons noté avec intérêt les progrès accomplis par le gouvernement et sa détermination à poursuivre sa collaboration avec l'OIT. En mars 2025, il a créé le Forum national de dialogue social avec le soutien de l'Organisation. Ce forum constitue une plateforme démocratique pour poursuivre le dialogue sur la législation du travail, la justice sociale et l'élaboration des politiques.

Le gouvernement a également accueilli une mission de haut niveau de l'OIT à Bagdad en avril 2024 et a effectué une visite d'étude à Genève en septembre 2024. De plus, l'OIT a aidé à la rédaction d'une feuille de route qui prévoit notamment le renforcement des capacités des syndicats.

L'Égypte félicite le gouvernement pour les mesures positives qu'il a prises, notamment l'enregistrement d'un certain nombre de syndicats et de fédérations conformément aux procédures nationales, de même que la mise en place d'une base de données pour accroître la transparence et simplifier les procédures d'enregistrement.

Nous espérons que la commission tiendra compte des difficultés mentionnées par le gouvernement, comme une sensibilisation syndicale limitée, le manque de capacités et l'incidence de facteurs politiques et liés à la sécurité. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour respecter entièrement son engagement à mener à bien les réformes et soutenir le développement des syndicats.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Soudan – Nous tenons à remercier le gouvernement pour sa présentation dans laquelle il a fourni des informations sur les procédures et les mesures adoptées en coopération avec les partenaires sociaux, et lui faisons part de notre soutien dans l'application des dispositions de la convention.

La création d'un comité national, composé de représentants syndicaux et de membres du Parlement, est une étape très importante et positive sur la voie du dialogue social.

Nous tenons également à saluer l'élaboration ou l'adoption d'un nouveau projet de loi sur les syndicats, en coopération avec l'OIT, les employeurs et les travailleurs. Cela reflète clairement l'esprit de la convention dont il est question aujourd'hui.

Nous remercions le gouvernement pour sa coopération avec l'OIT et l'appelons à poursuivre ses efforts.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Arabie saoudite – Ma délégation a pris note des éclaircissements fournis par le gouvernement et nous saluons les mesures positives prises pour améliorer le milieu de travail et le cadre juridique relatif aux partenaires sociaux. Nous nous félicitons également des progrès législatifs accomplis, dont l'élaboration d'un nouveau projet de loi en consultation avec l'OIT, qui témoigne d'un engagement clair en faveur d'un processus de réforme sérieux et complet.

Nous saluons également les changements importants survenus sur le plan institutionnel, notamment la mise en place du Conseil consultatif, composé des parties prenantes nationales, et la création du Forum national pour le dialogue social.

Nous notons avec satisfaction le partenariat actif établi entre le gouvernement et l'OIT, de même que les efforts déployés pour faciliter la procédure d'enregistrement. Compte tenu de ce qui précède, le Royaume d'Arabie saoudite soutient le processus de réforme en cours et appelle à une coopération constructive et continue avec l'OIT pour contribuer à la promotion de la justice sociale et du travail décent pour tous.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Nous prenons à nouveau la parole pour exprimer notre profonde préoccupation face à la violation persistante de la convention par l'Iraq. Malgré sa ratification en 2018 et les sept années qui se sont écoulées, l'Iraq n'a toujours pas transposé les dispositions fondamentales de la convention dans sa législation nationale. Ce retard est non seulement injustifié, mais il est aussi préjudiciable.

En Iraq, des syndicats actifs, crédibles et engagés dans un dialogue pacifique et constructif continuent d'être systématiquement exclus et victimes de discrimination juridique. La loi n° 52 de 1987 sur les syndicats reste en vigueur. Cette loi obsolète accorde des droits de représentation exclusive à une seule organisation syndicale et prive les travailleurs du secteur public – qui constituent la majorité de la main-d'œuvre iraquienne – du droit syndical fondamental, ce qui est en contradiction directe avec l'évolution démocratique de l'Iraq et son pluralisme politique. Si le pays reconnaît le pluralisme politique, pourquoi ne reconnaît-il pas le pluralisme syndical?

L'OIT et le mouvement syndical au sens large ont fait leur part. Une feuille de route commune, comprenant six recommandations claires, a été convenue entre l'OIT et le gouvernement. Pourtant, sa mise en œuvre est au point mort, sans explication crédible.

Cette commission a déjà appelé à l'abrogation urgente de la loi n° 52 et à l'adoption d'une loi moderne et inclusive, qui couvre tous les secteurs – public, privé, coopératif et mixte. Il est temps de passer du dialogue à l'action. Nous demandons l'envoi immédiat d'une mission technique de l'OIT pour aider à la mise en œuvre de la feuille de route, en fixant un calendrier précis et en garantissant la transparence. Nous prions également instamment le gouvernement de suspendre toutes les dispositions discriminatoires en vigueur et de garantir l'égalité des droits à tous les syndicats, en droit et dans la pratique. Les travailleurs irakiens méritent la même liberté que celle que nous défendons ici aujourd'hui. Ne permettons pas que de nouveaux retards érodent leurs droits.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, qui compte des organisations affiliées dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie en Iraq.

La liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des droits fondamentaux des travailleurs. Cela signifie clairement que les travailleurs irakiens ne devraient pas être soumis à des lois qui les empêchent de s'affilier au syndicat de leur choix ou de négocier leurs conditions de travail. Nous sommes fermement convaincus qu'il n'y a pratiquement aucune raison de retarder la transposition de la convention dans la législation nationale.

Les syndicats irakiens affiliés à IndustriALL, ainsi que l'ensemble du mouvement syndical du pays, ne méritent aucun atermoiement, surtout compte tenu de leur engagement en faveur d'un dialogue social constructif. De plus, en participant à la plupart des dialogues avec les instances officielles irakiennes, les syndicats irakiens ont démontré leur capacité à améliorer les conditions de travail et à renforcer la compétitivité. Le non-respect par l'Iraq des

normes internationales du travail et l'interdiction faite aux salariés du secteur public de constituer des syndicats sont à la fois discriminatoires et régressifs.

Nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre les six recommandations formulées par la mission de contacts directs de mai 2023 – création du Comité technique chargé d'élaborer le projet de loi sur les syndicats, renforcement du Conseil de coordination, mise en place d'un forum tripartite inclusif, création d'un réseau d'autorités et d'organismes publics compétents, lancement de programmes de formation soutenus par l'OIT et campagnes de sensibilisation et de communication.

Le gouvernement doit adopter sans plus tarder la nouvelle loi sur les syndicats. Les travailleurs ne peuvent plus attendre que leur droit fondamental à la liberté syndicale et leur droit syndical soient pleinement reconnus et protégés.

Nous demandons l'envoi urgent d'une mission technique pour aider à accélérer la mise en œuvre de ces recommandations. Dans le même temps, nous appelons le gouvernement à engager un véritable dialogue avec les syndicats afin de créer un environnement propice au respect des droits internationaux des travailleurs et à la pleine application de la convention dans le pays.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Nous avons pris note des remarques formulées par les représentants des membres travailleurs, employeurs et du gouvernement. Chacune de ces contributions a été précieuse, et nous leur accorderons toute l'attention nécessaire. Malheureusement, certains commentaires semblent s'appuyer sur des sources d'information non officielles ou dépassées. Quoi qu'il en soit, il est important de rappeler que la République d'Iraq est membre de l'OIT depuis 1932 et est l'un des premiers pays de notre région à rejoindre cette organisation. À ce jour, l'Iraq a ratifié 72 conventions internationales du travail, y compris les huit conventions fondamentales. Parmi celles-ci, 56 sont encore en vigueur. Depuis 2003, l'Iraq connaît une transformation importante visant à construire un État démocratique.

En 2005, à la suite d'un vote du peuple de la République d'Iraq, nous avons promulgué une nouvelle constitution. Cela a marqué une étape cruciale vers la démocratie, bien que ce parcours ait rencontré des défis importants, certains pouvant être qualifiés d'existentiels. Néanmoins, tant le gouvernement que le peuple de la République d'Iraq sont restés engagés dans le développement démocratique. Nous avons adopté une série de lois visant à garantir les libertés politiques, sociales et économiques. Nous organisons des élections tous les quatre ans, et les plus récentes ont conduit à la formation d'un nouveau gouvernement. L'Iraq dispose également d'une loi sur les partis politiques et d'une commission électorale indépendante qui supervise le processus électoral.

La liberté syndicale fait partie des nombreux droits inscrits dans notre Constitution, et elle est protégée aux côtés d'autres libertés fondamentales. Au sein du gouvernement comme au Parlement, nous travaillons constamment à renforcer notre système démocratique multipartite. Certains participants à ce débat ne sont peut-être pas pleinement conscients des réalités actuelles en Iraq. Nous pouvons toutefois assurer que le pluralisme syndical existe et est activement pratiqué par la population.

Nous disposons de deux articles dans la législation en vigueur, les articles 42 et 44, qui protègent ces questions, en particulier le pluralisme syndical et la négociation collective. Notre délégation n'est pas composée de représentants d'un seul syndicat; elle inclut des membres de plusieurs syndicats. Au ministère, nous appliquons une politique de porte ouverte pour toutes les organisations ouvrières et syndicats. Nous sommes en dialogue permanent avec eux

et nous accueillons favorablement leur participation. Notre engagement en faveur d'un dialogue inclusif dépasse les syndicats nationaux, nous maintenons également une communication active avec les départements concernés du BIT. Je saisis cette occasion pour exprimer notre sincère gratitude envers le BIT dont l'assistance technique a permis au gouvernement d'élaborer une législation appropriée sur ces questions importantes.

Notre système judiciaire est indépendant et guidé uniquement par la loi. Il n'y a aucune ingérence dans les procédures judiciaires et nos tribunaux interprètent et appliquent la loi comme ils le jugent approprié.

Concernant la situation juridique des syndicalistes, je tiens à souligner qu'aucun n'a jamais été emprisonné dans notre pays pour avoir exprimé des opinions susceptibles de différer de celles du gouvernement. Nous opérons strictement dans le cadre de la loi et restons engagés à la respecter.

Nous espérons continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT, tant ici à Genève que par ses bureaux régionaux à Bagdad et au Liban.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient chaleureusement le gouvernement pour les informations fournies et les explications données à la commission. Nous serons brefs, car il y a un consensus général.

Beaucoup ont dit que l'Iraq prenait en compte les conseils de l'OIT et qu'il tirait parti de l'appui qu'elle lui fournissait. L'Iraq travaille dans la bonne direction. Il est sur la voie de la conformité recherchée depuis toujours. Il s'attaque aux problèmes à régler pour être en conformité avec la convention. Les membres employeurs estiment que le revers de la médaille, pour ainsi dire, est que le gouvernement est appelé à accélérer le pas.

Le gouvernement est invité à continuer de travailler avec l'OIT afin d'utiliser au mieux ses ressources pour que soit rapidement finalisée la loi sur les syndicats, à utiliser le Forum national de dialogue social, comme décrit par le gouvernement, pour parvenir aux consensus et aux accords nécessaires sur tous les plans, et, enfin, à concrétiser nos anciennes recommandations: finir d'élaborer la loi sur les syndicats, garantir, pour être complet, que la participation du gouvernement aux activités syndicales est conforme, et non contraire, à l'article 3, garantir que les représentants des travailleurs et des employeurs présents à la Conférence sont choisis, en consultation avec le Conseil national des syndicats qui est, d'après ce que je comprends, l'organe faîtière du mouvement syndical, et fournir des informations sur les points soulevés par plusieurs intervenants, à savoir la situation d'un petit nombre de syndicalistes concernés par un conflit, afin de garantir que, comme le représentant gouvernemental l'a dit, ces personnes ne sont ni en prison ni indûment sanctionnées. Les membres employeurs notent également que le représentant gouvernemental a dit que la situation de ces personnes serait examinée au regard de la nouvelle loi qui, comme cela a été dit, n'est pas encore une réalité. Tous ces éléments doivent être pris ensemble.

Membres travailleurs – Nous remercions tous les orateurs et en particulier le représentant gouvernemental pour les informations écrites et orales qu'il a pu nous fournir.

Nous avons noté avec préoccupation les poursuites engagées contre des dirigeants et des représentants de fédérations syndicales indépendantes, manifestations d'un climat qui n'est pas encore propice au plein exercice de la liberté syndicale. Il est essentiel que les syndicalistes puissent mener leurs activités syndicales légitimes sans craindre de poursuites ni s'exposer à des peines de prison ou des amendes. Nous avons également pris note de l'évolution positive des réformes législatives en cours.

Compte tenu de nos discussions, nous souhaitons adresser les recommandations ci-après au gouvernement.

Avant tout, il s'agit de veiller à ce que toutes les mesures soient prises pour garantir un environnement propice à l'exercice de la liberté syndicale. Cela suppose notamment de s'assurer qu'aucun membre ou dirigeant syndical n'est arrêté ou détenu ni ne fait l'objet de poursuites pénales pour ses activités syndicales légitimes. De même, les poursuites engagées contre des dirigeants syndicaux et des représentants de fédérations syndicales indépendantes pour leurs activités syndicales légitimes devraient être immédiatement abandonnées.

Le gouvernement doit également adopter des mesures visant à fournir les garanties nécessaires pour lutter contre toute procédure judiciaire manifestement infondée ou abusive, dans le plein respect des valeurs démocratiques et des droits fondamentaux, y compris le droit à la liberté syndicale. Il doit également prévoir des voies de recours contre les procédures judiciaires abusives et imposer des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives contre la partie qui a engagé des procédures abusives.

Nous appelons également le gouvernement à adopter sans plus tarder le projet de loi sur les syndicats, en consultation avec les partenaires sociaux. Ce projet de loi devrait offrir toutes les garanties prévues par la convention, notamment la pleine reconnaissance des droits syndicaux des fonctionnaires et du pluralisme syndical, la reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs étrangers, l'absence de limitations au droit de certaines professions de constituer des syndicats, la garantie que le nombre minimum de membres requis pour la formation de syndicats est fixé à un niveau raisonnable, la reconnaissance du droit des travailleurs de constituer des organisations syndicales indépendantes à tous les niveaux et le respect du fonctionnement autonome de ces organisations.

Nous appelons le gouvernement à collaborer avec l'OIT pour mettre en œuvre ces recommandations et à continuer de recourir à l'assistance technique de l'Organisation, notamment en accueillant une mission technique, pour accélérer les progrès et fixer des délais clairs en vue de la mise en œuvre de ces recommandations.

Nous demandons également au gouvernement de présenter à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025, un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations formulées.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation des actions menées contre les représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs. La commission a également pris note des réformes législatives en cours qui peuvent prévenir les actes d'intimidation à l'encontre des partenaires sociaux.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **achever les réformes législatives en cours, garantir un environnement propice à la liberté syndicale et veiller à ce que des mesures dissuasives soient prises à l'égard de ceux qui enfreignent la loi; et**

- **fournir des informations détaillées sur les recours présentés devant les tribunaux nationaux et impliquant les dirigeants et les représentants des fédérations syndicales indépendantes, et leurs résultats.**

La commission a prié le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre efficacement toutes les recommandations de la commission.

La commission a en outre prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, en conformité avec la convention, avant le 1^{er} septembre 2025.

Interprétation de l'arabe: Président – Je donne la parole à l'honorable représentant du gouvernement de l'Iraq.

Interprétation de l'arabe: Autre représentant gouvernemental – Permettez-moi d'exprimer notre satisfaction quant à la manière dont vous avez conduit les travaux de cette commission. Nous avons pris note de toutes les recommandations et conclusions. Nous tenons à vous assurer de notre engagement à satisfaire ces exigences et nous fournirons les informations requises d'ici le 1^{er} septembre 2025.

Kirghizistan (ratification: 2000)

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Informations écrites communiquées par le gouvernement

En vertu du Code du travail, les inspecteurs de l'État chargés de superviser et de contrôler le respect de la législation du travail sont habilités, conformément à la législation de la République kirghize sur les infractions, à engager la responsabilité des auteurs d'infractions à la législation et à d'autres textes législatifs sur le travail, et à les inviter, si nécessaire, à se rapprocher de l'organisme d'État habilité à exercer les fonctions de supervision et de contrôle du respect de la législation du travail, à propos des cas les concernant. Ces inspecteurs sont aussi habilités à transmettre des informations aux organes chargés de l'application de la loi afin de mettre ces personnes face à leur responsabilité pénale et à engager des poursuites devant les tribunaux.

En vertu de l'article 87 du Code des infractions, la responsabilité administrative des auteurs d'infractions à la législation du travail est engagée selon les modalités suivantes:

- La conclusion d'un contrat de travail avec une personne pour laquelle le travail proposé est, selon un avis médical, préjudiciable à sa santé est passible d'une amende de 10 unités de calcul pour les personnes physiques et de 50 unités de calcul pour les personnes morales.
- La violation des règles permettant de faire travailler certaines catégories de personnes la nuit, pendant le week-end, ou dans le cadre d'heures supplémentaires est passible d'une amende de 30 unités de calcul pour les personnes physiques et de 130 unités de calcul pour les personnes morales.
- La violation des règles relatives à l'emploi de certaines catégories de personnes à des travaux pénibles, ou dans des conditions de travail nocives ou dangereuses, est passible d'une amende de 55 unités de calcul pour les personnes physiques et de 170 unités de calcul pour les personnes morales.

- Le non-respect ou le respect partiel par l'employeur de son obligation d'instaurer des conditions de travail qui préservent la santé et la sécurité des travailleurs, ou de mettre en place des moyens et des technologies garantissant le respect des normes sanitaires et d'hygiène, ainsi que le non-respect ou le respect partiel des exigences prévues par la réglementation technique et d'autres textes législatifs réglementaires sur la protection des travailleurs sont passibles d'une amende de 75 unités de calcul pour les personnes physiques et de 230 unités de calcul pour les personnes morales.
- La suspension injustifiée d'un travailleur est passible d'une amende de 30 unités de calcul pour les personnes physiques et de 130 unités de calcul pour les personnes morales.
- L'emploi de personnes physiques sans contrat de travail par un employeur est passible d'une amende de 75 unités de calcul pour les personnes physiques et de 230 unités de calcul pour les personnes morales.

Remarque: l'unité de calcul correspond à 100 som (1,15 dollars des États-Unis).

Les infractions à la législation du travail sont examinées par l'organisme habilité à exercer les fonctions de supervision et de contrôle du respect de la législation du travail. Les fonctions de l'inspection du travail sont exercées par le Service de contrôle et de supervision de la législation du travail (ci-après dénommé «le Service»), qui relève du ministère du Travail, de la Sécurité sociale et des Migrations de la République kirghize et dont les principales fonctions sont les suivantes:

- Assure la supervision et le contrôle par l'État du respect de la législation du travail et d'autres textes juridiques réglementaires contenant des normes de travail dans les organisations, au moyen d'inspections, d'enquêtes, de l'émission d'instructions contraignantes visant à éliminer lesdites infractions, et de poursuites judiciaires engagées à l'encontre des responsables, conformément à la législation sur les infractions.
- Analyse les circonstances et les causes des infractions relevées et prend des mesures pour les éliminer et rétablir les droits des travailleurs bafoués.
- Mène des enquêtes sur les accidents du travail selon la procédure en vigueur, analyse leurs causes, élabore des propositions en matière de prévention et approuve les conclusions des rapports des employeurs établissant l'absence de lien entre un accident du travail mineur et le processus de production.
- Fait une synthèse et une analyse des causes des infractions à la législation sur le travail et la protection des travailleurs, et met au point des mesures appropriées pour améliorer la situation.
- Réalise des inspections sur le recours au travail des enfants.
- Contrôle le respect de la procédure en vigueur relative à l'enquête concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles et à leur enregistrement.
- Examine les cas d'infractions dans le domaine du travail à la lumière de la législation sur les infractions.
- Exerce un contrôle et fournit des orientations organisationnelles et méthodologiques aux divisions structurelles du Service, ainsi qu'un appui en matière de réglementation.
- Mène des activités pour améliorer les qualifications des inspecteurs du travail.
- Présente un rapport annuel sur l'état de la protection des travailleurs et des conditions de travail au cabinet des ministres, par l'intermédiaire du ministère.

- Analyse la situation et les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles, et élabore des propositions pour les prévenir.
- Coordonne les activités des organes de supervision et de contrôle de l'État et du contrôle public sur les questions de respect de la législation et d'autres textes juridiques réglementaires sur le travail et la protection des travailleurs.
- Informe le public des infractions à la législation et à d'autres textes juridiques réglementaires sur le travail et la protection des travailleurs qui ont été relevées dans les organisations.
- Organise des séances d'information sur les droits au travail et favorise la formation des employeurs et des salariés sur les questions de protection des travailleurs.
- Reçoit les citoyens, organise des consultations et examine les demandes, plaintes et autres recours formés par des citoyens concernant les violations de leurs droits au travail, et prend des mesures pour éliminer les infractions relevées et rétablir les droits bafoués.
- Exécute d'autres fonctions, conformément à la législation.

La loi portant procédure de conduite des inspections dans les entreprises fixe la procédure d'inspection des entreprises par les organismes habilités, définit les droits et obligations des organismes habilités et des entreprises en ce qui concerne la réalisation d'inspections, les indicateurs d'efficacité des activités des organismes habilités, ainsi que la protection des droits des entreprises contre les ingérences illégales dans leurs activités. À ce jour, les dispositions de cette loi qui prévoyaient qu'une inspection programmée des activités des personnes morales et des entrepreneurs devait faire l'objet d'un avertissement préalable au moins dix jours à l'avance ont été abrogées. Ainsi, les inspecteurs réalisent désormais sans avertissement préalable les inspections programmées aux fins de vérification de la conformité avec les codes et la réglementation de la construction, les exigences en matière de production, stockage, transport et vente de produits alimentaires, ainsi que les exigences en matière de protection des travailleurs et de sécurité environnementale.

Dans les cas liés à la préservation de la vie et de la santé des personnes (émergence et propagation de maladies infectieuses et de maladies non infectieuses de masse (empoisonnements), accidents du travail), en cas de situation d'urgence environnementale, de menace d'accident au travail ou de violation des codes et de la réglementation de la construction, des inspections inopinées peuvent être effectuées sans ordre écrit (instruction ou prescription) afin d'identifier les causes et l'origine d'une situation dont l'impact sur la santé de la population est inacceptable et de prendre des mesures pour les prévenir et les éliminer. L'organisme compétent en matière de développement des entreprises doit ensuite être informé dans les sept jours ouvrables qui suivent. Ces changements sont entrés en vigueur le 14 janvier 2024.

L'interdiction temporaire de conduire des inspections dans les entreprises est restée en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024. Depuis le 1^{er} janvier 2025, le moratoire (interdiction temporaire) sur les inspections dans les entreprises a été levé. Une inspection sur place non programmée des activités des entrepreneurs ne peut être réalisée par le Service qu'après accord de l'organisme compétent en matière de développement des entreprises (le ministère de l'Économie et du Commerce).

Selon le Comité national de la statistique, au 1^{er} janvier 2025, le nombre de personnes officiellement employées dans le pays s'élevait à 2 656 200. Le nombre d'inspecteurs du travail d'État en République kirghize se compose aujourd'hui de 28 unités à plein temps seulement.

En moyenne, chaque inspecteur est responsable de 100 000 travailleurs, alors que, dans les pays de la Communauté des États indépendants (Fédération de Russie, Kazakhstan, Ouzbékistan, Tadjikistan), chaque inspecteur est responsable, en moyenne, de 30 000 travailleurs. En raison des restrictions imposées aux inspections de toutes les entreprises par le Service pendant la période de réorganisation des autorités exécutives, le nombre de violations des droits des travailleurs (licenciement illégal, non-paiement des salaires et des congés payés) a augmenté. Le nombre d'accidents du travail, y compris mortels, a également augmenté, tout comme l'emploi informel. En plus de l'examen des demandes, les inspecteurs du Service enquêtent également sur les accidents du travail ayant eu des conséquences graves et mortelles. En outre, les inspecteurs du travail sont chargés de contrôler l'assurance obligatoire en responsabilité civile de l'employeur pour atteinte à la vie et à la santé d'un employé dans l'exercice de ses fonctions professionnelles (officielles). Le gouvernement étudie actuellement la possibilité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail d'État.

En outre, en vertu de l'article 14 de la loi sur les syndicats, de l'article 239 du Code du travail, de l'article 19 de la loi sur la protection des travailleurs et du règlement sur l'inspection technique du travail des syndicats du Kirghizistan, approuvé par la résolution n° 15-1 du présidium du Conseil de la Fédération des syndicats en date du 27 mai 2011, les syndicats exercent un contrôle public du respect de la législation du travail et d'autres textes juridiques réglementaires contenant des normes relatives au droit du travail. Pour remplir cette fonction, les syndicats mettent en place des inspections techniques et judiciaires du travail, dont les pouvoirs sont définis dans la législation sur les syndicats. Il est interdit d'entraver, sous quelque forme que ce soit, les activités légales des représentants des travailleurs.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant gouvernemental du Kirghizistan, Monsieur l'Ambassadeur, Représentant permanent du Kirghizistan auprès de l'Office des Nations Unies à Genève, à prendre la parole.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Je souhaiterais aborder la question de l'introduction du moratoire temporaire sur les inspections dans les entreprises et voudrais d'emblée préciser que cette mesure a été prise afin d'éliminer ou de réduire toute ingérence excessive et infondée de la part des autorités gouvernementales dans les activités des entrepreneurs ou des entreprises.

Outre qu'elles ralentissaient le développement socio-économique de notre pays, ces inspections excessives et infondées comportaient des risques de corruption évidents et paralysaient le travail et les activités des entreprises, de sorte que ce sont avant tout les travailleurs de ces entreprises, et non les hommes d'affaires ou les représentants du secteur privé, qui en ont pâti. Ce sont les travailleurs qui en ont pâti. Ils étaient les premières victimes de ces inspections excessives, infondées et arbitraires.

À cet égard, il est également important de noter, comme je l'ai mentionné précédemment, que cette mesure était de nature temporaire et qu'elle devait être levée une fois que la situation socio-économique se serait stabilisée.

L'objectif était de soutenir les petites et moyennes entreprises (PME). Il convient cependant de souligner que, en soutenant les PME, l'État soutenait avant tout les travailleurs de ce secteur. Ceux-ci sont les principaux bénéficiaires du développement des PME. Par ailleurs, il est également important de souligner que, tout au long de cette période, c'est-à-dire pendant toute la durée dudit moratoire, les inspections non programmées, notamment en cas

de menace pour la vie ou la santé des travailleurs, ont été maintenues. C'est donc ainsi que nous avons assuré des réactions opérationnelles à des situations critiques.

Les mécanismes continuent de fonctionner afin de maintenir l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des entreprises et des entrepreneurs, y compris pendant la période du moratoire.

À partir du 1^{er} janvier 2025, nous avons levé ce moratoire temporaire et repris sans restriction non seulement les inspections non programmées, qui s'étaient poursuivies tout au long de cette période, c'est-à-dire pendant toute l'année 2024, en dépit du moratoire, mais nous avons également repris les inspections programmées en matière de sécurité et santé au travail (SST). L'une des principales réalisations a été l'annulation de l'obligation d'envoyer un avertissement préalable dix jours avant le début d'une inspection programmée.

Actuellement, les inspections programmées dans le domaine de la SST ainsi que celles concernant le respect des normes sanitaires et des normes applicables en matière de sécurité alimentaire se font sans avertissement préalable, ce qui est en pleine conformité avec les dispositions de l'article 12 de la convention.

En outre, en cas de menace pour la santé ou la vie des citoyens, des inspections non programmées peuvent être effectuées sans ordre écrit, à condition que l'organisme compétent en soit informé dans les sept jours.

Les inspecteurs du travail de l'État effectuent des visites/inspections sur place, programmées ou non, dans le respect de la législation kirghize et des engagements internationaux, en particulier des dispositions de la convention. Certains aspects doivent néanmoins être améliorés. Nous devons augmenter le nombre d'inspecteurs du travail et, à cet égard, le Kirghizistan tient à exprimer sa gratitude pour cette coopération fructueuse avec l'OIT. Nous apprécions grandement la contribution de l'OIT à la promotion du travail décent, du dialogue social et du respect des normes internationales du travail.

En vue de renforcer encore le partenariat et la mise en œuvre efficace de nos priorités en matière de travail et d'emploi, la République kirghize souhaiterait solliciter une assistance technique et signer un programme pays de promotion du travail décent. La signature d'un tel programme contribuerait à apporter une réponse systématique aux problèmes que nous rencontrons et à promouvoir les éléments clés en matière d'emploi, en améliorant les conditions de travail et garantissant un développement durable, conformément à nos engagements internationaux. Nous espérons vivement voir se poursuivre cette coopération constructive avec l'OIT et exprimons notre volonté ainsi que notre disponibilité à participer activement à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme pays.

Membres travailleurs – Bien que l'examen du cas du Kirghizistan porte sur la convention n° 81 portant sur l'inspection du travail, nous ne pouvons aborder ce cas sans mentionner le contexte difficile qui règne au Kirghizistan pour l'exercice des libertés fondamentales telles que la liberté d'expression, de réunion, ainsi que la liberté syndicale. Des syndicalistes ont été emprisonnés, leurs possessions ont été confisquées par les autorités, et les syndicats subissent des ingérences des autorités dans leurs affaires internes, comme en atteste par exemple le remplacement forcé de la direction de la Fédération des syndicats du Kirghizistan (FPK). Le respect des normes internationales du travail ne peut être garanti lorsqu'un État ne garantit pas un environnement propice à l'exercice des droits et libertés démocratiques de base. Nous sommes au regret de constater que ces garanties n'existent actuellement pas au Kirghizistan.

Les services d'inspection constituent une fonction publique vitale en garantissant la promotion de l'application effective des conditions de travail décentes et le respect des

principes et droits fondamentaux du travail. Pour assurer cette mission, les services d'inspection doivent être dotés d'un cadre légal adéquat et de ressources à la hauteur de l'importance de leur mission. Nous constatons malheureusement que les services d'inspection ne bénéficient pas de toutes ces garanties au Kirghizistan.

Le premier élément interpellant est le nombre extrêmement faible d'inspecteurs du travail. Selon les dernières informations transmises par le gouvernement, le nombre d'inspecteurs était de 28 équivalents temps plein. Ce faible nombre ne permet pas de contrôler dûment le respect des droits des citoyens au travail ni de prendre des mesures de prévention. Le gouvernement indique lui-même que les violations des droits des travailleurs ont connu une augmentation. Le nombre d'accidents industriels a également augmenté, ainsi que le travail informel.

Le territoire qui doit être couvert par certains inspecteurs est tel qu'ils n'ont pas le temps de s'acquitter pleinement de leurs tâches. Par ailleurs, des pratiques illégales, telles que le travail forcé et la traite des êtres humains, ne sont pas traitées par les services d'inspection. Le manque de moyens humains ne permet déjà pas aux services d'inspection de fonctionner correctement. Il est positif de noter que le gouvernement envisage d'augmenter le nombre d'inspecteurs. Il ne faudra pas seulement l'envisager, mais il faudra le réaliser concrètement.

Le cadre légal dans lequel les services d'inspection doivent opérer au Kirghizistan présente également de nombreux manquements.

Le point le plus épineux est celui du moratoire imposé sur les inspections. Une interdiction temporaire des inspections programmées a été imposée en 2023. Un décret présidentiel du 9 janvier 2024 a introduit un nouveau moratoire sur les inspections programmées pour toute l'année 2024. Les organes de contrôle de l'OIT n'ont cessé de rappeler que les moratoires sur les inspections vont à l'encontre des dispositions de la convention et affaiblissent considérablement leur fonctionnement.

Ce moratoire prive d'effet le seul élément de satisfaction souligné dans le rapport de la commission d'experts. La législation a en effet connu une évolution positive par la modification de l'article 6 de la loi n° 72 de 2007 en ne prévoyant plus que les inspections programmées devaient faire l'objet d'un avertissement préalable. Malheureusement, le moratoire a suspendu l'ensemble des inspections programmées.

En outre, à l'exception de quelques cas, les inspecteurs sont toujours tenus d'obtenir l'autorisation officielle préalable du ministère de l'Économie et du Commerce avant de procéder à une inspection non programmée.

Le rapport de la commission d'experts relève encore d'autres limitations aux compétences des services d'inspection prévues par la loi n° 72 de 2007:

- limitation de la fréquence des inspections en fonction du profil de risque des entreprises;
- limitation de la portée des inspections;
- limitation horaire des inspections aux heures de travail;
- limitation de la possibilité d'infliger des sanctions.

Les articles 12 et 16 de la convention prévoient pourtant que les inspecteurs doivent pouvoir entrer librement sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit, dans tout établissement assujéti à leur contrôle. Les établissements doivent pouvoir être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire pour assurer l'application effective des

dispositions légales. Toutes les restrictions que nous venons d'évoquer ne peuvent être conformes à ces exigences.

Par ailleurs, les inspecteurs peuvent faire l'objet d'une révocation lorsqu'un tribunal ne confirme pas l'existence d'une violation telle que détectée par un inspecteur et estime que l'inspecteur a commis une faute.

Si les cas liés à la garantie de la sécurité et de la santé des personnes font partie des exceptions dans le cadre desquelles une autorisation préalable de l'autorité compétente n'est pas nécessaire pour mener une inspection, le rapport de la commission d'experts soulève que l'absence d'informations relatives aux mesures qui peuvent être immédiatement exécutées en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs ne permet pas de s'assurer que la législation du Kirghizistan est en conformité avec l'article 13, paragraphe 2, alinéa b), de la convention. Les informations écrites transmises par le gouvernement ne nous permettent pas d'avoir davantage d'informations à cet égard.

Nous venons de le voir, les motifs d'inquiétude quant à la capacité des services d'inspection d'exercer leurs missions au Kirghizistan sont nombreux. La commission d'experts avait déjà identifié, dans son observation générale de 2019 sur la convention et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, qu'un certain nombre d'États Membres qui ont ratifié une ou les deux conventions sur l'inspection du travail ont mis en œuvre des réformes qui affaiblissent considérablement le fonctionnement inhérent des systèmes d'inspection du travail. Elle notait que cette tendance s'observait particulièrement en Europe orientale et en Asie centrale.

Le Kirghizistan n'échappe pas à cette tendance. Nous espérons néanmoins que le gouvernement s'engagera dans un dialogue constructif avec la commission, ainsi que l'ensemble des organes de l'OIT afin de donner suite aux recommandations qui lui seront adressées et ainsi améliorer la situation des services d'inspection tant dans la pratique que dans la législation.

Membres employeurs – Tout d'abord, permettez-moi de remercier le gouvernement du Kirghizistan pour les explications qu'il vient de nous donner et les informations qu'il a fournies au mois de mai en vue de compléter le rapport de la commission d'experts.

Nous souhaitons souligner qu'il est important que les États respectent la convention. En fait, il est important que les États respectent toutes les conventions qu'ils ont ratifiées, mais nous nous concentrons ici sur le cas de la convention qui a été ratifiée par le Kirghizistan en 2000. Ce cas n'a jamais fait l'objet d'une discussion au sein de notre commission, mais des observations ont été formulées en 2018, 2020, 2022 et 2024, de manière suffisamment cohérente pour que la commission d'experts attribue une double note de bas de page.

Dans ses dernières observations, la commission d'experts a mis l'accent sur trois questions majeures.

Premièrement, le nombre d'inspecteurs du travail. Selon les informations fournies par le gouvernement qui ont été publiées au mois de mai de cette année, il y a environ 2,7 millions employés au Kirghizistan. Toutefois, il y a seulement 28 inspecteurs à plein temps. Cela correspond à environ un inspecteur pour 100 000 personnes. Je pense que nous serons tous d'accord pour dire que ce n'est pas suffisant.

La commission d'experts a noté que le service d'inspection du travail est structuré autour d'un bureau central et de deux régions. Cela suggère en soi que le système est sous pression parce qu'il y a trop peu d'inspecteurs répartis entre ces deux grandes régions. La commission

d'experts a également noté que la distance entre le lieu de déploiement permanent et les districts et banlieues est très grande et que les inspecteurs n'ont donc pas le temps de s'acquitter pleinement de leurs fonctions.

En outre, nombre de plaintes ont été déposées par les citoyens pour violation des droits au travail et, en raison de leur nombre limité, les inspecteurs du travail n'effectuent pas d'inspections relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains.

Les membres employeurs souhaitent souligner que, en vertu de l'article 10 de la convention, le nombre d'inspecteurs du travail doit être suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection.

Nous notons que le gouvernement étudie actuellement la possibilité d'augmenter le nombre d'inspecteurs et je me ferai l'écho des commentaires formulés par les membres travailleurs à cet égard.

Il ne s'agit pas seulement de fournir une assistance. Il est réellement important d'agir. C'est pourquoi nous nous félicitons que le gouvernement ait déclaré travailler avec l'OIT à l'élaboration d'un programme pays pour la promotion du travail décent, qui tiendra compte de ces éléments.

Nous avons pris note du fait que le gouvernement étudie actuellement la possibilité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail de l'État. Nous apprécions les efforts ainsi déployés et demandons au gouvernement de prendre des mesures pour garantir un nombre suffisant d'inspecteurs du travail, en conformité avec la convention.

À cet égard, nous demandons également au gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail – et pas seulement sur son intention de le faire –, en particulier sur les mesures qui sont prévues ou ont été adoptées en matière de budget, ainsi que pour recruter et former un nombre suffisant d'inspecteurs du travail.

Deuxièmement, en ce qui concerne le moratoire sur les inspections, la commission d'experts a noté qu'une interdiction temporaire des inspections programmées a été imposée entre janvier et décembre 2023. Il ressort des informations fournies par le gouvernement qu'il s'agissait en fait d'une interdiction temporaire des inspections dans les entreprises qui a été en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024, puis a été levée en janvier de cette année.

Nous tenons à souligner que, aux termes de l'article 16 de la convention, les établissements doivent être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Ainsi, si nous notons avec préoccupation l'introduction dudit moratoire, nous nous félicitons toutefois que celui-ci ait été levé. Néanmoins, nous demandons instamment au gouvernement de ne plus imposer de moratoires à l'avenir dès lors que ceux-ci sont incompatibles avec les exigences de la convention.

Troisièmement, d'autres limites s'imposent à l'inspection du travail. La question de l'avertissement préalable. Selon l'article 12, paragraphe 1, de la convention, les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions doivent être autorisés à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection et à pénétrer de jour dans tous les locaux qu'ils peuvent avoir un motif raisonnable de supposer être assujettis au contrôle de l'inspection.

La loi portant procédure de conduite des inspections dans les entreprises fixe la procédure d'inspection des entreprises par les organismes habilités. Les informations fournies par le gouvernement font apparaître que les dispositions de cette loi qui prévoyaient qu'une inspection programmée devait faire l'objet d'un avertissement préalable au moins dix jours à l'avance ont été abrogées.

Par conséquent, les inspecteurs peuvent actuellement effectuer sans avertissement préalable des inspections programmées pour vérifier la conformité avec les codes et la réglementation de la construction, les exigences en matière de production, stockage, transport et vente de produits alimentaires, ainsi que les exigences en matière de protection des travailleurs et de sécurité environnementale.

Dans certains cas, par exemple lorsqu'il s'agit de préserver la vie et la santé des personnes, les inspections peuvent être effectuées de façon inopinée et sans ordre écrit. Ces changements sont entrés en vigueur en janvier 2024.

Les membres employeurs se félicitent de ces évolutions tout en notant que les inspections sur place non programmées ne peuvent être effectuées qu'après accord de l'organisme compétent en matière de développement des entreprises, à savoir le ministère de l'Économie et du Commerce, conformément à l'article 575 de la loi n° 72 de 2007.

Afin d'avoir une vision plus claire de la situation, le groupe des employeurs prie le gouvernement de fournir des statistiques sur le nombre d'inspections effectuées sans avertissement préalable par les services d'inspection du travail, en comparaison avec le nombre de visites d'inspection effectuées avec avertissement préalable, ainsi que des statistiques sur le nombre de sanctions imposées et effectivement appliquées.

Selon l'article 16 de la convention, les établissements doivent être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective de la loi.

La commission d'experts a noté que d'autres restrictions prévues par la loi n° 72 de 2007 demeurent en vigueur:

- En termes de fréquence, les inspections programmées ne peuvent pas avoir lieu plus d'une fois par an dans les établissements considérés comme présentant un risque élevé et pas plus d'une fois tous les trois ans dans les établissements présentant un niveau de risque moyen.
- Aucune inspection ne doit être effectuée au cours des trois premières années d'activité d'une nouvelle entreprise.
- La portée des inspections est limitée, notamment en ce qui concerne les questions susceptibles d'être examinées.
- Les inspections ne peuvent être réalisées que pendant les heures de travail.
- Lorsqu'un tribunal ne confirme pas l'existence d'une infraction décelée par un inspecteur et qu'il estime que l'inspecteur du travail a commis une faute, ce dernier doit être démis de ses fonctions.
- Les inspections programmées et non programmées ne visent pas à imposer aux entreprises des sanctions de nature financière ou autre.

Compte tenu de ces restrictions, les membres employeurs recommandent au gouvernement de veiller à ce que les inspecteurs puissent effectuer des inspections aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des

dispositions légales, conformément aux articles 12 et 16 de la convention. En outre, en conformité avec l'article 17 de la convention, les inspecteurs du travail doivent, lorsque cela est nécessaire, être en mesure d'engager ou de recommander des poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable.

Enfin, nous recommandons que, en vertu de l'article 18 de la convention, des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail soient prévues par la législation ou la réglementation nationale et effectivement appliquées.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Kirghizistan – Je vous salue au nom de la Fédération des syndicats du Kirghizistan (FPK) et des travailleurs du Kirghizistan. La FPK compte actuellement 500 000 adhérents. Ces travailleurs s'investissent dans des événements tels que ceux organisés par l'OIT. La FPK souhaite exprimer sa gratitude à l'OIT pour cet examen exhaustif de la convention. Je pense qu'il convient de rappeler à tous les participants ici présents que c'est la FPK qui, en 2023, a été à l'origine de la demande concernant la mise en œuvre de cette convention.

Nous tenons à vous remercier pour ces recommandations visant à améliorer la situation en République kirghize. Nous nous félicitons du rôle joué par l'OIT, qui agit en tant qu'organe faisant autorité, facilite la promotion des normes mondiales dans le monde du travail et garantit la justice sociale.

Récemment, dans le cadre de discussions tripartites, nous avons travaillé avec le ministère du Travail et le groupe des employeurs, et nous avons accompli un travail considérable dans ce domaine.

La FPK recourt activement aux mécanismes tripartites et nous sommes engagés dans un dialogue constructif avec le cabinet des ministres du Kirghizistan afin d'améliorer le système d'inspection du travail. La FPK a soulevé la problématique de la garantie des services d'inspection du travail de l'État et de la mise à la disposition des inspecteurs des ressources humaines et techniques nécessaires, en particulier dans les régions reculées.

La FPK a participé à des consultations et a entamé des consultations avec le ministère. Au cours de celles-ci, nous sommes parvenus à un accord sur la nécessité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail et de revoir la répartition des ressources entre les régions. Je vois là une avancée significative à laquelle les employeurs ont tout particulièrement participé. Aujourd'hui, nous travaillons à la transposition de cet accord dans le budget pour 2026.

La décision d'annuler le moratoire en 2025 a été prise au terme du dialogue qui avait été engagé avec les partenaires sociaux, et la FPK a participé à la discussion ayant précédé cette décision.

La FPK participe aux travaux et au groupe de travail sur la révision de la législation applicable en matière d'inspection du travail. Une attention particulière est accordée à la question de la rationalisation du processus d'obtention de l'autorisation d'effectuer des inspections et à celle de l'amélioration des compétences et des pouvoirs des inspecteurs concernant les inspections en cas de menaces pour la vie ou la santé des travailleurs.

De même, nous contribuons à ce que les mesures punitives ou les sanctions soient renforcées et à ce que celles-ci participent efficacement à l'introduction de normes applicables aux services d'inspection du travail, y compris dans le secteur public. La FPK notera que, à cette fin, nous avons tiré parti des droits qui nous ont été conférés. À l'heure actuelle, nous travaillons davantage avec les inspecteurs du travail.

De 2024 à ce jour, il a été procédé à des inspections et à des examens portant sur la mise en œuvre de la législation dans les entreprises dont les organisations syndicales sont membres de la FPK.

Nous tenons à souligner que, à ce jour, nous avons couvert environ 20 pour cent des organisations membres de la FPK et que c'est là que travaillent nos inspecteurs du travail.

Notre objectif principal est de prévenir les accidents du travail, car la vie de nos travailleurs, la vie de nos adhérents, c'est la priorité. Cela signifie qu'aucune mesure économique prise en faveur des employeurs ne peut justifier la perte d'une vie humaine. C'est pourquoi nous intensifions notre travail et pouvons affirmer, par exemple, que si nous avions précédemment 2 inspecteurs du travail, nous en avons 20 aujourd'hui. Ces progrès ont été accomplis au cours des dernières années.

L'objectif principal de ce travail est de garantir le respect des exigences de la législation applicable en matière de SST, en analysant les conventions collectives, en apportant un soutien méthodologique aux organisations syndicales, en organisant des consultations avec les employeurs sur des questions liées au respect des droits au travail, ainsi qu'en renforçant les institutions de partenariat social et en améliorant la culture d'entreprise.

Puisque nous traitons la question de l'application de la convention, je voudrais noter que, à ce jour, distingués collègues, aucun travailleur ou adhérent à de telles organisations n'est détenu ou emprisonné.

Il a été noté qu'il y a effectivement quelques turbulences dans notre pays, mais les choses sont en train de s'arranger et nous fournissons toutes les informations dont nous disposons à cet égard. Nous avons participé à des réunions à ce sujet et nous nous sommes engagés à fournir des informations écrites en réponse à vos préoccupations sur la situation de nos compatriotes, de nos travailleurs. Nombre d'entre eux ne sont plus détenus. En fait, ils sont à la tête des organisations syndicales.

Les réformes qui étaient nécessaires pour améliorer le respect du droit et des normes du travail ont été menées. En tant que président de la FPK, je puis affirmer que le travail de notre fédération, nos syndiqués et le mouvement syndical ne font l'objet d'aucun débat politique. Nous avons discuté des problématiques économiques de manière appropriée. Toutes les enquêtes concernant les possessions des présidents ont été menées à leur terme. Rien n'a été confisqué.

Je souhaiterais partager avec vous l'un de nos dictons, à savoir qu'il est préférable de voir une chose une fois plutôt que de l'entendre 100 fois. Nous aimerions vous inviter à nous rendre visite, à visiter notre pays pour que vous puissiez constater de vos propres yeux l'engagement de la FPK et le travail qu'elle accomplit aujourd'hui.

Je voudrais vous répéter encore une fois que notre objectif est de protéger les droits des travailleurs. Notre priorité, c'est le travailleur et les intérêts du travailleur, que nous nous efforçons de protéger. Nous ne voulons pas seulement augmenter le nombre de nos adhérents. Nous voulons protéger les intérêts de nos travailleurs.

En conclusion, je voudrais dire que la FPK réitère son engagement total à respecter les dispositions de la convention. Nous exprimons notre volonté de continuer à coopérer de manière constructive avec l'OIT et, dès lors qu'il s'agit d'une institution tripartite, nous coopérons avec nos partenaires sociaux, le gouvernement et les employeurs. Nous sommes convaincus que ce n'est qu'au prix d'efforts collectifs que nous pourrions mettre en place un système d'inspection du travail efficace, professionnel et indépendant, capable de garantir le

respect des droits des travailleurs et de veiller à ce que la justice règne dans ce secteur. Grâce à nos efforts collectifs, nous pourrions protéger les droits au travail de nos adhérents concrètement, pas uniquement sur papier.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. La **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail, de même que dans le contrôle de leur application.

L'inspection du travail, telle que prévue par la convention, est essentielle à la promotion et à la sauvegarde de conditions de travail décentes.

L'UE et le Kirghizistan ont signé en juin 2024 un accord de partenariat et de coopération renforcé comportant des dispositions relatives au travail et destiné à promouvoir et renforcer la coopération avec le pays dans des domaines politiques clés, tels que le commerce et l'investissement, l'emploi et les affaires sociales.

En outre, la République kirghize est devenue le premier pays de la région à bénéficier des préférences commerciales de l'UE dans le cadre du Système de préférences généralisées Plus, le SPG+, en s'engageant à mettre en œuvre 27 conventions internationales principales, en particulier celles relatives aux droits humains et aux droits des travailleurs. Au Kirghizistan, la main-d'œuvre est constituée d'environ 3 millions de personnes.

Nous notons avec préoccupation que, selon les dernières indications fournies par le gouvernement, il n'y a actuellement que 28 inspecteurs du travail, et le manque de personnel affecte les régions kirghizes de manière inégale puisque, dans certaines d'entre elles, il n'y a qu'un ou deux inspecteurs au total.

Nous notons également avec une profonde préoccupation les informations du gouvernement concernant l'augmentation du nombre de violations des droits des travailleurs et d'accidents du travail, y compris d'accidents mortels. Nous regrettons que, en raison de leurs effectifs limités, les inspecteurs du travail n'effectuent pas d'inspections relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains.

Conformément à la recommandation de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement kirghize d'assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes dans toutes les régions et de fournir des informations sur les mesures prévues ou adoptées pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail. Le fonctionnement efficace du système d'inspection du travail est essentiel pour garantir la pleine réalisation des droits au travail et des autres droits humains dans la pratique.

Nous avons pris note des informations écrites qui ont été communiquées le 19 mai par le gouvernement et dans lesquelles celui-ci déclare étudier la possibilité d'augmenter le nombre d'inspecteurs du travail de l'État. Nous partageons la profonde préoccupation qui a été exprimée par la commission d'experts concernant l'interdiction temporaire des inspections programmées, qui a été imposée entre janvier et décembre 2023, et le nouveau moratoire sur les inspections du travail, qui a été instauré en janvier 2024, jusqu'à la fin de l'année 2024.

Nous souhaiterions connaître les raisons qui ont conduit le gouvernement à instaurer ce moratoire, qui constitue une grave violation de la convention sur l'inspection du travail qu'il a ratifiée et qui est susceptible de porter une atteinte considérable à l'application des normes du travail et aux conditions de travail.

Nous appelons le gouvernement à supprimer les multiples restrictions et limitations aux pouvoirs des inspecteurs du travail qui sont encore prévues par la loi n° 72 de 2007 afin de garantir que ces derniers sont habilités à pénétrer librement sans avertissement préalable dans les établissements, à effectuer des inspections aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire, à engager ou recommander des poursuites légales immédiates sans avertissement préalable et à garantir l'application effective des sanctions prévues par le Code des infractions en cas de violation des dispositions légales.

Nous prions donc instamment le gouvernement kirghize de mettre sa législation nationale en pleine conformité avec la convention. Nous l'encourageons à donner suite à la demande de la commission d'experts de fournir des informations et des statistiques à ce sujet.

En outre, nous appelons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour mettre sa législation en conformité avec la convention afin d'assurer que les inspecteurs du travail peuvent ordonner des mesures immédiatement exécutoires et de garantir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en cas de danger imminent. Nous invitons le gouvernement à fournir à la commission d'experts des informations sur le nombre et la teneur de ces mesures.

L'UE est prête à apporter son soutien au Kirghizistan à des fins de renforcement de la capacité du gouvernement à résoudre les difficultés auxquelles il est confronté dans le cadre de la mise en œuvre des obligations qui sont les siennes en vertu des conventions qu'il a ratifiées.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'UE et souhaite faire part des points suivants. La Suisse souhaite en premier lieu rappeler le rôle primordial que jouent les systèmes d'inspection du travail, à condition d'être efficaces, pour garantir le respect et l'application effective des dispositions légales prévues par le droit du travail. En ce sens, l'inspection du travail constitue une des pierres angulaires de la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail.

À ce titre, la Suisse exprime son inquiétude quant aux nombreuses restrictions pratiques, politiques et juridiques qui entravent le bon fonctionnement du système d'inspection du travail au Kirghizistan. Avec seulement 28 inspecteurs à travers tout le pays, selon les chiffres fournis par le gouvernement dans son dernier rapport, la situation en matière de personnel est très critique. Cela limite drastiquement la capacité des inspecteurs à mener leur mission à bien. Faute de ressources suffisantes, ces derniers n'effectuent par exemple pas d'inspections relatives au travail forcé et à la traite des êtres humains. Au manque de personnel s'ajoutent les deux moratoires consécutifs ayant suspendu toutes les inspections programmées de janvier 2023 à décembre 2024.

La Suisse appelle donc le gouvernement kirghize à prendre toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que le système d'inspection du travail est suffisamment doté en personnel et en ressources pour pouvoir remplir efficacement toutes ses fonctions, y compris assurer l'application effective des sanctions.

Membre travailleuse, Suède – Je m'exprime au nom des travailleurs des pays du Nord. L'inspection du travail constitue une institution essentielle à la mise en œuvre des droits des travailleurs. De son bon fonctionnement dépendent l'état de droit, la santé et la sécurité des

travailleurs, la pérennité des entreprises, ainsi que la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Sans services d'inspection du travail impartiaux et équitables, dotés de suffisamment de personnel et de moyens pour superviser les conditions travail et la stricte application du droit et prescrire des mesures correctives, il est difficile de faire respecter les droits des travailleurs, en particulier lorsque la liberté syndicale n'est pas garantie, comme c'est le cas au Kirghizistan, qui est classé dans la catégorie 5, soit la pire catégorie de l'indice des droits dans le monde de la Confédération syndicale internationale.

Malheureusement, de nombreux gouvernements d'États issus de l'ex-Union soviétique qui ont acquis leur indépendance récemment ne semblent ne pas comprendre à quel point la convention est importante pour l'ensemble du système des droits au travail. Notre discussion porte aujourd'hui sur le Kirghizistan. Elle portera ultérieurement sur l'Ouzbékistan. L'année dernière, elle portait sur le Kazakhstan et, il y a quelques années, sur le Tadjikistan. Concernant cette région, la commission d'experts, dans son observation générale de 2019, a fait part de sa préoccupation en relevant que certains États Membres ayant ratifié les conventions relatives à l'inspection du travail avaient pris des mesures qui affaiblissent considérablement les systèmes d'inspection, et ce, dans le but de créer un environnement plus favorable à l'investissement et à l'entrepreneuriat. Certains gouvernements, comme celui du Kirghizistan, décrètent des moratoires sur les inspections du travail et, même si le gouvernement kirghize indique que le moratoire n'a pas été prolongé, rien ne garantit qu'un nouveau moratoire ne sera pas décrété.

Nous appelons le gouvernement kirghize à s'abstenir de décréter de nouveaux moratoires. Dans les pays du Nord, l'expérience montre que de bonnes conditions de travail, et notamment un bon environnement de travail, conduisent à de meilleurs résultats et contribuent à l'augmentation de la productivité. C'est pourquoi, dans nos pays, de nombreux employeurs participent aux négociations collectives et sont également attentifs à la question de l'inspection du travail.

C'est l'une des raisons pour lesquelles nous sommes si tristes d'apprendre qu'au Kirghizistan les inspecteurs du travail sont confrontés à de nombreuses restrictions. La dotation en moyens financiers et en personnel est en soi insuffisante. Le Kirghizistan ne compte que 28 inspecteurs du travail pour plus de 3 millions de travailleurs. Ces inspecteurs ne sont tout simplement pas suffisamment nombreux et n'ont pas les moyens d'accomplir leur travail.

Le gouvernement kirghize doit adapter sa législation nationale afin de permettre aux inspecteurs d'accomplir leur mission aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire pour garantir le respect des conventions que le Kirghizistan a ratifiées. De plus, les inspecteurs du travail doivent être autorisés à ordonner des mesures immédiatement exécutoires visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs, à contrôler l'application de ces mesures, à engager des poursuites légales contre les auteurs d'infractions et à imposer des sanctions. Tout cela a été clairement identifié par la commission d'experts. Dans les pays du Nord et au sein de l'UE, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les droits fondamentaux des travailleurs. Le Kirghizistan bénéficie d'accords commerciaux avantageux, mais il ne respecte pas ses engagements concernant les droits des travailleurs.

La détention de dirigeants syndicaux et la présence d'agents de sécurité lors des congrès syndicaux sont totalement inacceptables. La liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, ainsi que le droit à un milieu de travail sûr et salubre sont des droits fondamentaux interdépendants au travail et, conformément à la convention, l'inspection du travail constitue une fonction publique vitale.

Dans son rapport, le gouvernement reconnaît certaines lacunes et indique qu'il discute avec les partenaires sociaux et le législateur des mesures qui sont nécessaires à l'amélioration de la situation. Nous espérons sincèrement que le gouvernement prendra de telles mesures.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Nous tenons à remercier la délégation de la République kirghize pour les informations détaillées qu'elle a communiquées. Nous saluons les progrès accomplis par le gouvernement kirghize dans la mise en œuvre des dispositions de la convention, qui consacre les principes permettant d'assurer l'application du droit du travail. Afin de garantir la protection des intérêts des travailleurs, le Kirghizistan a développé, et possède actuellement, un système efficace de supervision et de contrôle de la législation du travail. Ce système est en constante amélioration.

Parallèlement, des mesures sont prises pour prévenir toute ingérence injustifiée de la part des organismes de réglementation dans le travail des entreprises. Nous apprécions que la République kirghize ait démontré les efforts d'ouverture et de transparence qu'elle a entrepris dans le secteur du travail, ce qui se traduit par la mise à disposition et la publication d'informations relatives aux relations professionnelles. Nous saluons le dialogue tripartite actif avec les partenaires sociaux, lequel permet à l'ensemble des parties prenantes de participer à l'élaboration et à l'amélioration de la politique nationale en matière de travail et d'emploi.

L'engagement de la République kirghize à respecter les normes internationales du travail montre que le pays est prêt à mettre en œuvre au niveau national les meilleures pratiques qui sont universellement reconnues dans ce domaine.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Fédération de Russie – Les syndicats russes soutiennent les efforts déployés par les syndicats kirghizes pour mettre la législation et le travail effectué par les services d'inspection du travail de l'État en conformité avec la convention, que ce soit dans le secteur de l'industrie ou du commerce, afin de garantir son efficacité en matière de protection des droits des travailleurs.

Nous estimons que, dès lors qu'il s'agit d'une convention essentielle, il n'est pas seulement dans l'intérêt des syndicats, mais aussi dans celui des employeurs, de réduire le nombre de violations des droits des travailleurs, de garantir des conditions de travail sûres et de réduire le nombre d'accidents du travail. C'est pourquoi nous pensons que les employeurs ont aussi intérêt à ce que les inspecteurs du travail puissent travailler de manière efficace.

Parallèlement, les documents de la commission d'experts font apparaître que le nombre d'inspecteurs est insuffisant, ce qui empêche ces derniers de fournir une réaction rapide et efficace aux plaintes déposées par les travailleurs. En outre, c'est pour défendre les intérêts d'investisseurs étrangers qu'il a été recouru au mécanisme du moratoire, et ce, afin de réduire et limiter les inspections non programmées effectuées par les inspecteurs du travail. Au surplus, la procédure qui s'applique actuellement aux inspections programmées est complexe. Celles-ci se limitent aux cas de menaces pour la vie et la santé des travailleurs, ce qui signifie qu'elles ne peuvent pas porter sur d'autres droits. Nous tenons à souligner que de telles pratiques sont largement répandues dans les pays de notre région, y compris le mien, ce qui justifie l'attention que le système de contrôle de l'OIT y porte.

Compte tenu de ce qui précède, nous appelons le gouvernement et le Parlement du Kirghizistan à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts, notamment en ce qui concerne l'augmentation du budget et du nombre d'inspecteurs des services nationaux d'inspection du travail, ainsi que l'élargissement de leurs pouvoirs afin de les mettre en pleine conformité avec les engagements pris lors de la ratification de la convention. Nous les appelons également à abandonner cette pratique néfaste qui consiste à décréter un

moratoire sur les activités des services d'inspection du travail et qui coûte la vie à des travailleurs ou porte atteinte à leur santé, et ce, au détriment de la protection des intérêts des investisseurs.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le Royaume-Uni s'est depuis longtemps engagé à protéger les droits des travailleurs en encourageant la mise en place de régimes d'inspection du travail solides et dotés de ressources financières adéquates. Nous nous réjouissons de pouvoir débattre de ces questions importantes au sein de cette assemblée. Le Royaume-Uni salue la modification qui a été apportée à l'article 6 de la loi n° 72 de 2007 de la République kirghize, qui autorise la conduite d'inspections programmées sans avertissement préalable, comme le prévoit la convention.

Cependant, en dépit de ces mesures et dans la lignée des observations formulées par la FPK, nous constatons que la République kirghize ne respecte toujours pas la convention et qu'elle a été sélectionnée pour faire l'objet d'une discussion au sein de notre commission.

En effet, comme l'a noté la commission d'experts, certaines restrictions aux pouvoirs des inspecteurs prévues par la loi n° 72 de 2007 sont toujours en vigueur, notamment celles qui obligent les inspecteurs à obtenir une autorisation formelle préalable avant d'effectuer une inspection non programmée, et celles qui concernent la fréquence ainsi que la portée des inspections du travail.

La commission d'experts a également constaté que le fait que les inspecteurs du travail soient en nombre insuffisant compromet la capacité des services d'inspection à s'acquitter efficacement de leur mission. Nous sommes également préoccupés par le nouveau moratoire sur les inspections du travail, adopté par décret présidentiel, qui semble constituer une grave violation de la convention.

Le Royaume-Uni travaille en étroite collaboration avec la République kirghize au sein de la Genève multilatérale et salue son engagement indéfectible à appliquer le droit international. Il l'encourage donc à tout mettre en œuvre pour se conformer à la convention en supprimant les restrictions susmentionnées. Nous espérons également que le gouvernement kirghize renouvellera son engagement à garantir que les inspecteurs du travail disposent de ressources suffisantes en s'attaquant aux problèmes relatifs au financement et aux effectifs. En collaborant avec l'OIT, nous pouvons créer un environnement de travail plus sûr et plus équitable pour tous nos travailleurs.

En conclusion, le Royaume-Uni encourage le gouvernement de la République kirghize à mettre en œuvre les recommandations contenues dans ce rapport et à se conformer aux obligations qui sont les siennes en vertu de la convention. Nous espérons que le prochain rapport que le gouvernement soumettra à la commission d'experts confirmera que les actions requises auront été pleinement mises en œuvre et qu'il fera état de nouvelles avancées positives en termes d'efficacité de fonctionnement du système d'inspection du travail.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan exprime son soutien à la République kirghize au regard des efforts qu'elle déploie pour se conformer aux dispositions de la convention. Nous prenons acte des points qui sont soulevés dans le rapport de la commission d'experts et saluons l'engagement du Kirghizistan à les traiter. La République du Kazakhstan reconnaît le droit de chaque État à développer ses propres systèmes d'inspection du travail, en fonction de sa situation socio-économique et de ses engagements internationaux.

Nous estimons qu'une telle approche garantit une intégration équilibrée des normes universelles de l'OIT aux contextes nationaux, favorisant ainsi le développement durable et la

stabilité sociale. À cet égard, nous saluons les mesures significatives qui ont été prises par le Kirghizistan pour mettre son système d'inspection du travail en conformité avec les dispositions de la convention, et notamment la levée de l'interdiction temporaire des inspections en entreprises. Ces actions témoignent d'une volonté politique et d'un engagement à renforcer le contrôle du respect du droit du travail. Nous considérons que, par les efforts qu'il déploie, le Kirghizistan contribue de façon significative à protéger les droits des travailleurs, garantir des conditions de travail sûres et promouvoir le dialogue social.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Le droit à un lieu de travail sûr est un droit humain fondamental dans le domaine du travail et des relations professionnelles. Il occupe une place essentielle dans le système des normes du travail, car il vise essentiellement à protéger et sauver des vies. Deux institutions sont susceptibles de garantir la sûreté et la santé au travail: les services d'inspection du travail de l'État et des organisations syndicales libres et efficaces. En matière de santé et de sécurité au travail, les missions de ces institutions consistent à identifier et éliminer les risques ou les dangers imputables au travail, en étroite collaboration, lorsque cela est possible. Malheureusement, nous savons que ce système de protection de la santé et de la sécurité s'est gravement dégradé dans l'ensemble des pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale, ce qui est à l'origine d'une perte de valeur de la vie humaine et d'une aggravation des statistiques en ce qui concerne les lésions et les accidents au travail, y compris mortels.

Nous félicitons donc le gouvernement de la République du Kirghizistan d'avoir fourni des informations à la commission d'experts et d'avoir exprimé sa volonté de coopérer avec l'OIT. Nous espérons qu'il s'agit-là de la première étape qui permettra d'inverser cette évolution négative et qu'elle sera suivie d'autres mesures visant à la mise en place d'un système de sécurité au travail global et efficace. Cependant, nous tenons à souligner que, s'agissant de la République kirghize, cette approche supposera de déployer des efforts considérables, car il sera nécessaire de modifier en profondeur l'attitude même des travailleurs par rapport à leur propre sécurité. Il sera également nécessaire de créer un système où la responsabilité des employeurs pourra être engagée et qui encouragera l'investissement dans la sécurité au travail. L'expérience montre que, à elles seules, les mesures punitives prises par les services de l'État n'ont pas d'impact positif. Au contraire, elles peuvent nuire au système de sécurité au travail par le biais de la corruption.

Or c'est précisément sur ce point que le rapport du gouvernement semble se concentrer, puisqu'il ne tient volontairement pas compte des mesures positives pour motiver les employeurs et les travailleurs, ni de la promotion du dialogue social sur les questions de santé et de sécurité. Un autre élément incontournable dans la création d'un système de sécurité au travail efficace est l'existence ou non de la liberté syndicale. Dans un climat de méfiance à l'égard des autorités publiques, et lorsque les organisations de travailleurs ne sont pas véritablement indépendantes, il est impossible de garantir l'élimination des risques ou des dangers imputables au travail. À cet égard, il convient de noter que, au Kirghizistan, l'espace alloué à la liberté d'expression, de réunion pacifique et d'association a été considérablement réduit au cours des dernières années.

En particulier, les autorités ont intensifié leurs efforts pour réprimer toute forme de critique dans l'espace public, en dépit des objections sérieuses qui ont été formulées à juste titre par la société civile et les organisations non gouvernementales internationales. Les journalistes et les militants des droits civiques qui critiquent les politiques gouvernementales ont été confrontés à une augmentation des attaques médiatiques et des cas de détention arbitraire, harcèlement et procès inéquitable. Les autorités se fondent sur une définition très

large de l'activité politique pour restreindre le droit à la liberté syndicale. Les syndicats ont également subi des pressions de la part des autorités gouvernementales, comme en témoigne la plainte qui a été déposée auprès du Comité de la liberté syndicale sous le cas n° 3386.

Le cas du Kirghizistan a fait l'objet de discussions lors du 28^e Congrès de l'UITA, qui s'est tenu en 2023 et au cours duquel les délégués de différents pays ont fait part de leur inquiétude au sujet des initiatives législatives restreignant les droits syndicaux au Kirghizistan. Mais la situation s'est encore aggravée par la suite. En effet, entre novembre 2023 et le printemps 2024, six dirigeants syndicaux élus ont été arrêtés, chacun pour plusieurs mois.

Les motifs de leur arrestation restent obscurs et nous estimons qu'il s'agit-là d'une raison sérieuse pour nous d'exprimer notre préoccupation quant au respect par le pays des conventions fondamentales de l'OIT, en particulier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui constituent les instruments permettant de faire respecter les normes internationales, notamment en matière de santé et de sécurité au travail.

Nous appelons le gouvernement à expliquer pourquoi ces dirigeants syndicaux ont été arrêtés. Ces explications devront être rendues publiques pour permettre aux syndicats de d'accomplir leur mission sans crainte d'intervention et de créer un milieu de travail sûr et salubre.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom de IndustriALL Global Union, qui compte trois affiliés au sein du milieu industriel kirghize. Bien que le moratoire signalé par la commission d'experts ait été levé en début d'année, la pratique persistante du gouvernement consistant à soumettre les inspections programmées à des interdictions et des restrictions temporaires demeure inacceptable et est source de préoccupation. De même, les autres limitations qui s'appliquent à la portée et au fonctionnement des inspections du travail, qui ont été soulignées par la commission d'experts, sont inacceptables.

Néanmoins, nous saluons la levée du dernier moratoire et attendons du gouvernement qu'il continue à prendre des mesures afin de garantir que les inspections du travail sont menées aussi régulièrement et aussi soigneusement que nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales, conformément à l'article 16 de la convention.

Le gouvernement doit également remédier immédiatement à la problématique du nombre insuffisant d'inspecteurs du travail. On compte actuellement 28 inspecteurs du travail pour 2,6 millions de travailleurs dans un pays qui est pour l'essentiel montagneux et présente de nombreuses zones difficiles d'accès. Par conséquent, nous appelons le gouvernement à augmenter le nombre d'inspecteurs du travail et à allouer à ceux-ci des moyens suffisants pour leur permettre de mener à bien leur mission et de garantir une couverture géographique complète.

Le gouvernement doit également mettre en œuvre l'ensemble des recommandations formulées dans le dernier rapport de la commission d'experts afin de mettre sa législation nationale en pleine conformité avec la convention et, ainsi, de supprimer les nombreuses restrictions dont les pouvoirs dont sont dotés les inspecteurs font encore l'objet, de leur permettre d'engager ou de recommander des poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable, et de garantir l'application effective des sanctions pour violation des dispositions légales dont l'application est soumise au contrôle des inspecteurs du travail, qui sont énoncées dans le Code des infractions.

Nous appelons le gouvernement à solliciter l'assistance de l'OIT pour mettre en œuvre les changements législatifs qui s'imposent et à accepter une mission de contacts directs en vue de faciliter un dialogue tripartite sur l'application des normes fondamentales du travail.

Bien que nous ayons exprimé notre satisfaction après la libération, l'année dernière, d'Eldar Tadjibaev, président du Syndicat des mines et de la métallurgie du Kirghizistan, qui est affilié à IndustriALL Global Union, et même si nous comprenons que les charges retenues contre lui ont été abandonnées et qu'il a pu reprendre ses fonctions, nous appelons le gouvernement du Kirghizistan à garantir le plein respect des droits fondamentaux au travail, tels qu'ils sont consacrés par les conventions n^{os} 87, 98 et 81. La liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective et le droit à un milieu de travail sûr et salubre constituent des principes et droits fondamentaux au travail interdépendants.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB représente les travailleurs des secteurs du bâtiment, des matériaux de construction, du bois et de la sylviculture, secteurs pour lesquels le bon fonctionnement du système d'inspection du travail n'est pas une simple formalité, mais une question de vie ou de mort. Pour les travailleurs de ces secteurs à haut risque, le respect des dispositions de la convention est non seulement une obligation légale, mais une exigence essentielle à la protection de leur santé, de leur sécurité et de leurs droits fondamentaux.

Comme le précise l'article 2 de la convention, l'inspection du travail est chargée d'assurer l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs. En outre, aux termes de l'article 5 de la convention, les autorités compétentes doivent prendre les mesures appropriées pour favoriser la collaboration entre les inspecteurs du travail et les employeurs et les travailleurs ou leurs organisations représentatives.

Toutefois, l'application effective de ces articles ne peut se faire sans dialogue social véritable et constructif entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs. Et un tel dialogue ne peut exister lorsque la liberté syndicale n'est pas pleinement respectée. Les événements récents qui ont touché la FPK, y compris ses syndicats de branche et des adhérents à l'IBB, entre la fin 2023 et le début 2024, à savoir l'arrestation de six dirigeants syndicaux et le fait que d'autres dirigeants ont été démis de leurs fonctions, ont suscité des inquiétudes quant à l'environnement dans lequel les syndicats exercent actuellement leur mission dans le pays. L'IBB encourage le gouvernement kirghize à réaffirmer son engagement en faveur des droits fondamentaux au travail, en particulier la liberté syndicale telle qu'elle est garantie par les normes internationales et la Constitution même du pays.

Les systèmes d'inspection du travail ne sont pas de simples outils administratifs. Ce sont des institutions publiques essentielles. Lorsque des ressources budgétaires ne leur sont pas allouées, que la loi leur impose des restrictions ou qu'ils ne peuvent fonctionner de manière indépendante, ils sont dans l'incapacité de protéger les travailleurs contre l'exploitation, les conditions de travail dangereuses et les violations de leurs droits. Leur efficacité est fondamentalement liée à la problématique, plus large, du respect des normes internationales, en particulier des droits fondamentaux garantis par les conventions n^{os} 87 et 98 sur la liberté syndicale et la négociation collective.

Par conséquent, pour faire face à la situation telle qu'elle se présente au Kirghizistan et assurer le respect de la convention, l'OIT doit tout particulièrement insister sur la nécessité de se conformer aux dispositions des conventions n^{os} 87 et 98. Garantir les droits que celles-ci consacrent est essentiel à la restauration de l'intégrité et de l'efficacité de l'inspection du travail et à la préservation de la vie, de la santé et de la dignité des travailleurs dans tous les secteurs couverts par l'IBB et au-delà.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Je serais ravi de pouvoir m’associer non seulement aux mots, mais aussi à chacune des lettres de la déclaration de notre distingué collègue du Kazakhstan, qui, je le constate avec grand plaisir, a été en mesure de clarifier les spécificités de la situation au Kirghizistan et, comme certains orateurs l’ont relevé ce soir, d’établir une comparaison, par exemple, avec le contexte ou les circonstances qui prévalent dans l’ensemble des pays de la région. Je fais en particulier référence à l’Asie centrale. Afin de répondre aux interrogations qui ont été soulevées au cours de notre discussion, je souhaiterais apporter quelques précisions.

Si l’on se réfère encore une fois à la déclaration de notre collègue du Kazakhstan, la plupart des problématiques évoquées sont objectives et c’est, selon moi, la raison pour laquelle certaines questions ont été adressées non seulement à nous, mais aussi à d’autres pays de la région. C’est aussi certainement pourquoi les membres employeurs ont, à trois reprises, appelé le Kirghizistan le Kazakhstan. Si nous sommes ravis d’être confondus avec notre nation sœur et voisine, je pense toutefois qu’une telle approche, qui consiste à considérer que tout le monde est logé à la même enseigne, témoigne d’une certaine incompréhension des faits. Je vais vous expliquer pourquoi j’ai cette impression, impression qui est, en réalité, désormais une conviction.

Au nom du Kirghizistan, j’aimerais inviter ces personnes qui ont formulé des critiques à l’égard de notre pays à nous rendre visite afin qu’elles puissent se rendre compte des changements qui sont en cours depuis la révolution pacifique de 2020. Je vous invite à nous rendre visite pour que vous puissiez vous rendre compte de ce que nous faisons, des mesures que nous prenons, et je voudrais partager quelques éléments avec vous.

Au cours des trois dernières années, le volume des contributions fiscales au budget du Kirghizistan a triplé et celui des contributions douanières a quadruplé. Notre économie, même si elle connaît une croissance supérieure à 10 pour cent, ne peut consacrer un tel niveau de contributions au budget. Ces chiffres sont donc le résultat des actions que nous avons entreprises pour lutter contre le crime organisé et la corruption. Notre pays est ainsi en mesure d’augmenter les salaires et les retraites.

Lors de l’Assemblée mondiale de la Santé, qui vient de se terminer, nous avons noté avec une grande satisfaction que, rien que pour l’année dernière, les salaires de tous les professionnels de santé ont augmenté de 50 pour cent. En ce qui concerne les accusations, dénuées de tout fondement, relatives aux atteintes aux libertés ou aux droits, je partage l’avis de notre collègue. Je vous invite encore une fois à venir nous rendre visite.

Nous avons également entendu certaines accusations – en effet, le seul mot qui me vient pour qualifier de tels propos est le terme «accusations» – concernant le travail forcé et la traite des êtres humains, mais il n’y a pas un seul cas de travail forcé dans notre pays. Aucun cas n’a été officiellement recensé. Je voudrais demander aux membres travailleurs de nous fournir des informations à ce sujet, au cas où ils en auraient en leur possession. Je ne suis toutefois pas en train de dire que le Code du travail interdit le travail forcé. Je dis simplement que nous ne disposons d’aucune information de ce type. Il n’existe aucune statistique, aucune donnée à ce sujet. Le travail forcé n’existe pas dans notre pays.

L’intervention suivante, celle de la distinguée représentante de la Pologne, qui s’exprimait au nom de l’UE, contenait une demande de clarification concernant le moratoire de 2024. Je pense avoir donné suffisamment d’explications détaillées sur les raisons de ce moratoire dans mes remarques introductives. Celui-ci ne vise pas, ou ne visait pas, à entraver les droits des travailleurs ou à y porter atteinte. Bien au contraire. La seule raison d’être de ce moratoire était la lutte contre la corruption au sein des organes de régulation ou de contrôle. Je tiens à

souligner encore une fois que la corruption qui sévit au sein de ces mécanismes de contrôle, ainsi que des organes et des autorités qui les gèrent, conduit à une violation des droits des travailleurs.

Nous estimons que la logique poursuivie par le Kirghizistan lors de l'instauration de ce moratoire est tout à fait claire et, à cet égard, j'accueille très favorablement les commentaires du représentant de la Suisse, qui a souligné que, sans ressources suffisantes, le système d'inspection du travail ne peut mener à bien sa mission. C'est d'ailleurs ce que j'ai dit dans mes remarques introductives.

Nous demandons et suggérons la signature d'un programme pour la promotion du travail décent afin que la République kirghize puisse bénéficier de l'assistance technique. C'est ce que nous demandons et recommandons.

J'en viens aux questions soulevées par la représentante des travailleurs, notre collègue suédoise et le représentant de l'UITA concernant les poursuites pénales engagées contre les anciens dirigeants syndicaux. Ceux-ci se sont malheureusement retrouvés englués dans des affaires de corruption. Ils ont perdu de vue pour qui et pour quoi ils existaient, et grâce aux cotisations de qui ils menaient grand train.

L'État, par l'intermédiaire des forces de l'ordre et des tribunaux, a été contraint d'agir après que les adhérents de ces syndicats eurent déposé de très nombreuses plaintes. L'État a activé les mécanismes permettant aux tribunaux de donner suite à ces enquêtes et de traiter ces dossiers. En réalité, aucune de ces personnes n'a été emprisonnée. Six d'entre elles ont été arrêtées mais la plupart des personnes qui s'étaient retrouvées engluées dans des affaires de corruption ont été libérées après avoir restitué les fonds qui avaient été volés aux travailleurs.

De plus, plusieurs d'entre elles sont à nouveau actives dans le milieu syndical. Grâce à l'indépendance de notre système judiciaire, ceux qui ont pu prouver leur innocence et leur non-implication dans les détournements de fonds ou abus commis par les dirigeants syndicaux précédents ont pu reprendre leurs activités dans leur secteur.

En conclusion, je voudrais terminer en rappelant une fois de plus que le moratoire, qui était en vigueur l'année dernière, était une mesure d'urgence, de nature temporaire, qui a été prise afin de protéger les droits des travailleurs et de remédier aux conséquences de la corruption de certaines personnes, ou de les prévenir. Je tenais à expliquer très rapidement pourquoi ce moratoire a été instauré l'année dernière et sa raison d'être.

Je vous invite encore une fois à venir visiter le Kirghizistan. Je m'adresse aux représentants des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, à ceux qui, parmi vous, souhaitent réellement se rendre compte de la situation telle qu'elle est, celle dont nous sommes en train de discuter. Soyez les bienvenus. Nous vous invitons au Kirghizistan. Nos portes vous sont ouvertes. Nous vous accueillerons et vous expliquerons pourquoi et pour quelles raisons nous ne sommes pas en mesure, par exemple, de respecter pleinement certains de nos engagements à l'heure actuelle.

Une fois de plus, le travail que nous avons entrepris dans notre pays pour éliminer la corruption et le crime organisé donne lieu à des mesures innovantes dans lesquelles certains peuvent voir une violation des droits ou un non-respect des engagements pris par le Kirghizistan. C'est pourquoi je tiens à vous souhaiter une fois de plus la bienvenue au Kirghizistan.

Membres employeurs – Permettez-moi tout d'abord de remercier le gouvernement kirghize et de m'excuser pour l'erreur que j'ai commise tout à l'heure. Je tiens également à

remercier les autres orateurs. Plusieurs points ont été abordés. Je dois reconnaître que certains d'entre eux étaient un peu hors sujet dans la mesure où nous sommes ici pour parler de l'inspection du travail mais où nous avons également entendu parler d'autres sujets. Par conséquent, lorsqu'il est l'heure de conclure, nous devons évidemment nous assurer de revenir à l'essentiel.

Nous nous bornerons à réitérer ce que j'ai dit précédemment, à savoir que la convention est une convention de gouvernance (prioritaire). De manière générale, nous réaffirmons notre condamnation de tout manquement à l'application des conventions ratifiées. En l'occurrence, et comme cela a été dit, l'inspection du travail est un maillon essentiel dans le fonctionnement d'un marché du travail efficace et efficient et de l'état de droit. Pour pouvoir fonctionner correctement, tout système fondé sur des règles exige un système d'inspection du travail performant.

À la lumière des observations de la commission d'experts qui ont été mentionnées lors de la discussion d'aujourd'hui, nous souhaitons simplement formuler les recommandations suivantes.

Premièrement, nous demandons au gouvernement de veiller à ce que, conformément à l'article 10 de la convention, il y ait un nombre suffisant d'inspecteurs du travail. En outre, le gouvernement doit fournir des informations sur les mesures prévues ou adoptées pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail, ainsi que sur le budget alloué aux services d'inspection du travail.

Deuxièmement, nous demandons au gouvernement de fournir des statistiques sur le nombre de visites d'inspection effectuées par les inspecteurs du travail sans avertissement préalable, en comparaison avec celles effectuées avec avertissement préalable, ainsi que des statistiques sur le nombre de sanctions imposées et effectivement appliquées.

Nous tenons également à souligner que nous avons entendu les explications du gouvernement sur les raisons qui l'ont poussé à décréter le moratoire, et nous nous réjouissons que celui-ci n'ait pas eu un caractère permanent. Il a été levé. Si les mesures que nous avons recommandées sont mises en œuvre, cela devrait atténuer la nécessité de recourir à d'autres mesures d'urgence de type moratoire, et nous demandons instamment au gouvernement de ne plus recourir à ce type de mesures à l'avenir.

Enfin, nous recommandons au gouvernement de mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec les articles 12, 16, 17 et 18 de la convention. Sur tous ces points, nous comptons sur la coopération du gouvernement pour que l'ensemble de ces recommandations soient mises en œuvre, et nous lui demandons instamment de tirer parti de l'assistance de l'OIT dans tous les domaines qu'il jugerait utiles à cet effet.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement pour les informations écrites et orales transmises à notre commission. Nous avons entendu au cours de nos discussions que l'exercice des libertés fondamentales telles que les libertés d'expression, de réunion ainsi que les libertés syndicales est particulièrement difficile au Kirghizistan. Des syndicalistes ont été emprisonnés, leurs possessions ont été confisquées par les autorités et les syndicats subissent des ingérences des autorités dans leurs affaires internes. Notre commission se doit de rappeler que le rétablissement de la garantie de l'exercice de ces libertés est fondamental pour le respect des normes internationales du travail.

Il en va ainsi pour le respect de la convention. Nous avons dû constater un certain nombre de manquements en la matière.

C'est avec une profonde préoccupation que nous devons constater que le gouvernement a réintroduit un moratoire sur les inspections du travail en 2024, ce qui constitue une violation grave de la convention.

La persistance d'autres limitations, notamment contenues dans la loi n° 72 de 2007, aux compétences des inspecteurs du travail réduisent considérablement la capacité de l'inspection du travail de remplir ses missions avec efficacité.

C'est pourquoi nous estimons qu'il est fondamental que le gouvernement prenne des mesures dans des délais préétablis afin de rétablir la conformité de la pratique et de la législation avec la convention.

Ainsi, nous invitons le gouvernement à garantir un nombre suffisant d'inspecteurs du travail de manière à assurer que les lieux de travail sont inspectés aussi souvent et aussi minutieusement que nécessaire pour assurer l'application effective de la législation. La couverture territoriale des services d'inspection est également fondamentale en vue d'assurer que toutes les régions du pays peuvent être couvertes par l'inspection du travail. Le gouvernement transmettra utilement à l'OIT les informations sur les mesures prévues ou adoptées pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail.

Le gouvernement communiquera également utilement le budget alloué aux services d'inspection.

Les moratoires sur les services d'inspection devront être levés sans délai et le gouvernement s'abstiendra à l'avenir de réintroduire de tels moratoires. Le gouvernement veillera également à assurer que les inspecteurs du travail sont en capacité de mener des missions d'inspection aussi souvent et aussi minutieusement qu'il sera nécessaire afin d'assurer l'application effective des dispositions légales, en conformité avec l'article 16 de la convention.

Le gouvernement veillera également à assurer la conformité de sa législation avec l'article 12 de la convention en supprimant les multiples restrictions relatives aux compétences des inspecteurs du travail.

Il est également fondamental que les inspecteurs du travail aient le pouvoir d'initier ou de recommander des poursuites judiciaires sans avertissement préalable lorsque cela s'avère nécessaire, conformément à l'article 17 de la convention.

Le gouvernement veillera à l'application effective des sanctions imposées pour violation des dispositions du Code pénal qui relèvent de la compétence des inspecteurs du travail, conformément à l'article 18 de la convention.

Le gouvernement communiquera des statistiques sur le nombre d'inspections menées par les services d'inspection sans avertissement préalable, en comparaison avec les inspections menées avec avertissement préalable, ainsi que le nombre de sanctions imposées et effectivement appliquées.

Le gouvernement veillera à assurer que les services d'inspection peuvent prendre des mesures immédiatement exécutoires dans les cas de danger imminent pour la santé et la sécurité des travailleurs, conformément à l'article 13, paragraphe 2, alinéa *b*), de la convention. À cet égard, nous demandons que le gouvernement communique des informations sur le nombre annuel d'injonctions visant la prise de mesures immédiates formulées par les inspecteurs du travail, en indiquant également la raison de ces injonctions et la suite qui y a été donnée.

Nous demandons au gouvernement de recevoir une mission de contacts directs de l'OIT et de transmettre des informations complètes à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre

2025 au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de notre commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la réintroduction d'un moratoire sur les inspections du travail pour l'année 2024, ce qui constitue une grave violation de la convention.

La commission a aussi pris note de la persistance d'autres restrictions des pouvoirs des inspecteurs, prévues dans la loi n° 72 de 2007, de même que du nombre insuffisant d'inspecteurs du travail, ce qui compromet considérablement la capacité de l'inspection à exercer ses fonctions de manière efficace.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs du travail pour que les établissements puissent être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales en question;
- fournir des informations sur les mesures prévues ou adoptées pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail;
- s'assurer que l'inspection du travail couvre toutes les régions;
- fournir des informations sur le budget alloué aux fins de l'inspection du travail;
- agir promptement pour lever le moratoire sur les inspections et faire en sorte que les inspecteurs du travail soient en mesure d'effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales, conformément à l'article 16 de la convention;
- mettre sa législation nationale en totale conformité avec l'article 12 de la convention en supprimant les multiples dernières restrictions aux pouvoirs des inspecteurs;
- veiller à ce que les inspecteurs du travail soient en mesure d'engager ou de recommander des poursuites légales immédiates, sans avertissement préalable, le cas échéant, conformément à l'article 17;
- garantir que les inspecteurs du travail contrôlent effectivement l'application des sanctions pour violation des dispositions légales, comme énoncé dans le Code des infractions, conformément à l'article 18;
- redoubler d'efforts pour mettre la législation nationale en conformité avec l'article 13, paragraphe 2, alinéa *b*), de la convention;
- fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts et encore attendues.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne la parole au représentant du gouvernement du Kirghizistan.

Autre représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de la République kirghize, je tiens à exprimer à la commission notre gratitude pour le travail important qu'elle accomplit et son engagement continu en faveur des valeurs et des mécanismes du système de contrôle de l'OIT. Nous remercions la commission pour le temps et l'attention qu'elle a consacrés à l'examen du cas du Kirghizistan concernant l'application de la convention. Nous réaffirmons notre respect total du mandat qui est dévolu à cette commission et la volonté de la République kirghize d'engager un dialogue constructif et transparent avec les organes de contrôle de l'OIT.

En tant qu'État Membre, le Kirghizistan prend au sérieux les obligations qui sont les siennes en vertu des conventions qu'il a ratifiées et reste déterminé à renforcer son système national d'inspection du travail, en application des normes internationales.

Parallèlement, nous sommes fermement convaincus qu'il est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes et du système de l'OIT dans son ensemble que les discussions au sein de cette commission restent axées sur des questions en lien direct avec l'application de la convention à l'examen.

Nous devons éviter toute confusion avec des questions sans rapport avec l'objet de la discussion, qui ne relèvent pas du champ d'application de la convention et risquent de détourner l'attention de la question essentielle, qui est de savoir si la convention est respectée et comment améliorer la situation.

Nous sommes convaincus que le dialogue entre le gouvernement et l'OIT se poursuivra dans un esprit de respect mutuel, de clarté et de coopération véritable. Restons guidés par l'objectif commun de renforcer les droits et la protection des travailleurs de façon équitable, objective et ancrée dans le cadre juridique posé par l'OIT.

Libye (ratification: 1969)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après et copie de la décision n° 227 de 2025 du Conseil des ministres portant modification de la structure du ministère de l'Intérieur et approbation de certaines dispositions, ainsi que copie du Code pénal du 28 novembre 1953 (extrait), de la loi n° 5 du 27 septembre 2022 relative à la lutte contre la cybercriminalité (extrait), de la décision n° 439 de 2023 portant création et définition des fonctions d'une Commission chargée d'examiner le statut juridique des travailleurs expatriés (extrait), de la loi n° 19 du 28 janvier 2010 sur la lutte contre la migration illégale, de la décision n° 16 de 2024 du Conseil des ministres portant création et définition des fonctions de la Commission suprême chargée du suivi des questions relatives à la migration illégale et aux frontières, et du projet de loi de 2013 sur la lutte contre la traite des êtres humains.

La Libye est devenue membre de l'OIT en 1952 et a ratifié des conventions de l'OIT, à commencer par la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, (ci-après, «la convention n° 29»), dans le but d'intégrer les dispositions internationales dans son système national et de

surmonter tout obstacle à la réalisation d'un milieu de travail décent, sûr et exempt de violence et de stress pour les travailleurs.

Il convient de faire remarquer qu'à la 112^e session de la Conférence internationale du Travail, en 2024, la Libye a été élue membre titulaire du Conseil d'administration du BIT, représentant le continent africain pour la période 2024-2027. La Libye a recueilli 195 voix, ce qui témoigne de la confiance que les Membres de l'OIT lui accordent et de la portée de son engagement envers la Constitution de l'OIT, ainsi que les conventions et les recommandations de l'Organisation.

En outre, en étant membre du Conseil d'administration du BIT, la Libye pourra davantage participer à l'élaboration de politiques internationales relatives au travail et aux travailleurs et renforcer la coopération avec d'autres pays dans ce domaine.

En ce qui concerne les observations formulées par la commissions d'experts, y compris le fait que la Mission indépendante d'établissement des faits des Nations Unies sur la Libye, dans son rapport final du 3 mars 2023, s'est déclarée profondément préoccupée par la détérioration de la situation des droits de l'homme dans le pays et les violences subies par des migrants illégaux dans le pays, le rapport ne dit rien sur la souffrance endurée par la Libye dans le contexte actuel d'instabilité et de circonstances exceptionnelles que connaît le pays. Il est indéniable que cette situation affecte la sécurité nationale, régionale et également économique: les autorités libyennes ont en effet enregistré 5 187 infractions commises par des migrants ces cinq dernières années.

Par conséquent, nous ne sommes pas en mesure de confirmer ou de démentir les données, nationales ou internationales, contenues dans des rapports, étant donné que ceux-ci ne sont pas établis sur des bases optimales. Toute organisation est tenue de s'appuyer sur des faits et des preuves et de mentionner ses sources dans ses rapports, ce qui n'est pas le cas dans le rapport susmentionné. Celui-ci ne devrait pas se fonder sur le récit que font des migrants pour éviter l'expulsion ou l'application des lois nationales alors qu'ils n'ont pas pu arriver en Europe et qu'ils ont fait l'objet d'une mesure de rapatriement.

Dans ce contexte, il convient de noter qu'en Libye, l'emploi de migrants en situation irrégulière constitue une infraction aux dispositions de la loi n° 12 du 28 octobre 2010 relative aux relations de travail, qui prévoit des conditions d'emploi spécifiques, notamment un statut juridique à part entière pour les travailleurs étrangers, et non pour les migrants en situation irrégulière sur le territoire libyen. De plus, ces derniers exercent des activités économiques contraires à la législation applicable qui fixe des conditions juridiques claires en matière de présence et d'emploi des étrangers. Sur le marché du travail informel libyen, ils travaillent dans l'agriculture, la construction, la forge et divers types de commerce afin de gagner de quoi atteindre leur pays de destination. Ils recherchent également auprès du peuple libyen les valeurs d'humanité imposées par la coutume, la véritable religion islamique et la législation locale.

Il est également important de souligner qu'en ce qui concerne le respect des conventions internationales dans les domaines du travail, des droits de l'homme ou dans d'autres domaines, la Libye respecte les engagements pris par les organisations à l'origine de ces conventions qui visaient à tenir compte de l'esprit des lois nationales des États Membres en matière de coutumes, de traditions et de religions. En tout état de cause, il est inacceptable de demander à un État de modifier sa législation nationale d'une manière incompatible avec sa souveraineté ou sa sécurité nationale.

Les organisations de traite des êtres humains sont des réseaux internationaux qui ont fait de la Libye un pays de transit vers l'Europe, et non un pays de destination. Par conséquent, la responsabilité de la lutte contre ce phénomène ne peut pas reposer sur une seule partie, mais doit faire l'objet d'une action conjointe et de véritables efforts collectifs qui permettront d'obtenir des résultats positifs dans la lutte contre la traite des êtres humains et la protection des victimes. Pour lutter contre ce phénomène et trouver des solutions durables, une coopération internationale efficace est nécessaire.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement saisit cette occasion pour demander au BIT de lui fournir un appui technique et matériel substantiel afin de renforcer ses capacités de lutte contre la traite des êtres humains, la détention arbitraire et le travail forcé. Il reconnaît que cette assistance contribuera à améliorer la situation des migrants et à garantir la protection de leurs droits conformément aux dispositions de la convention n° 29.

Il convient de noter que la crise politique et sécuritaire que traverse actuellement le pays, ainsi que les activités des groupes criminels organisés à l'échelle internationale qui recourent à la traite des êtres humains et organisent des voyages clandestins vers l'Europe, constituent un lourd fardeau pour la Libye et ont des répercussions sur l'économie nationale, en particulier compte tenu de la division politique, du double pouvoir exécutif et du fossé entre les pouvoirs législatif et exécutif. Tous ces éléments empêchent l'adoption de mesures pratiques et constitutionnelles urgentes pour remédier à ce problème.

Néanmoins, le gouvernement a adopté des mesures concrètes pour lutter contre cette infraction, protéger les victimes et traduire en justice les personnes impliquées afin de garantir la protection des droits des migrants. Le corps législatif a accordé une importance particulière à cette question. L'article premier de la loi n° 19 du 28 janvier 2010 relative à la lutte contre la migration illégale dispose ce qui suit: «Est considéré comme migrant illégal tout individu qui entre sur le territoire libyen ou y réside sans autorisation ou permission des autorités compétentes, dans le but de s'y installer ou de transiter vers un autre pays».

L'article 4 de cette même loi dispose en outre que toute personne qui commet l'une des infractions visées dans le but d'en tirer, directement ou indirectement, un avantage matériel ou immatériel encourt une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à un an et une amende pouvant atteindre 10 000 dinars libyens. La peine est portée à au moins cinq ans d'emprisonnement si l'auteur appartient à une organisation criminelle se livrant au trafic illicite de migrants.

L'article 43 de la loi n° 5 du 27 septembre 2022 relative à la lutte contre la cybercriminalité prévoit une peine d'emprisonnement pour toute personne qui crée un site web ou publie des informations sur Internet ou tout autre système électronique permettant de faciliter la traite des êtres humains et son traitement.

Le Code pénal du 28 novembre 1953, à l'article 418, érige en infraction la traite des femmes et, à l'article 419, prévoit une peine pour toute personne qui facilite la traite des femmes par quelque moyen que ce soit.

L'article 426 relatif au commerce ou à la traite des esclaves dispose en outre ce qui suit:

Quiconque se livre au commerce ou à la traite des esclaves ou réduit de quelque manière que ce soit une personne en situation d'esclavage ou une personne en situation analogue à l'esclavage est passible d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à dix ans.

La peine est de trois à douze ans d'emprisonnement pour quiconque réduit une personne en esclavage ou une personne en situation analogue à l'esclavage, ou qui livre, possède, acquiert ou maintient une personne dans cette situation.

L'article 428 sur l'enlèvement dispose que: «Quiconque enlève, détient, emprisonne ou prive quelqu'un de sa liberté par la force, la menace ou la ruse est passible d'une peine d'emprisonnement d'une durée maximale de cinq ans».

Parmi les mesures adoptées par les autorités figure la publication par le Conseil des ministres du gouvernement d'union nationale de la décision n° 439 de 2023 portant création et définition des fonctions d'une commission chargée d'examiner le statut juridique des travailleurs expatriés, de traiter la question de leur présence dans le pays et de leur accorder un délai pour régulariser leur situation conformément à la réglementation et à la législation en vigueur.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil des ministres a publié la décision n° 16 de 2024 portant création et définition des fonctions de la Commission suprême chargée du suivi des questions relatives à la migration illégale et aux frontières. Une stratégie nationale a été élaborée pour traiter cette question, contrôler les frontières, coordonner les efforts déployés en la matière et ceux des autorités compétentes pour créer une base de données consolidée et communiquer avec les organismes internationaux et régionaux afin de clarifier le rôle que joue le gouvernement libyen pour s'acquitter de ses obligations en matière de lutte contre la migration illégale, de contrôle des frontières et de lutte contre la traite des êtres humains.

En outre, le Conseil des ministres du gouvernement d'unité nationale a publié la décision n° 227 de 2025 portant modification de la structure du ministère de l'Intérieur et approbation de certaines dispositions. L'article 2 de cette décision prévoit «la dissolution de la Direction de la lutte contre la migration illégale et le transfert de ses pouvoirs au ministère de l'Intérieur». Cette décision fait suite aux observations formulées par la communauté internationale et nationale concernant les violations commises dans certains centres d'accueil relevant de la Direction de la lutte contre la migration illégale et résulte de la volonté du gouvernement libyen de renforcer le contrôle institutionnel, d'instaurer les principes de transparence et de responsabilité, de renforcer la gouvernance, d'améliorer la situation des migrants, ainsi que de réorganiser et de préciser le cadre institutionnel de la gestion des migrations, afin de garantir que tous les centres d'accueil et toutes les mesures prises à l'égard des migrants sont conformes aux normes nationales et internationales relatives aux droits de l'homme, sous la supervision directe du ministère de l'Intérieur qui est l'autorité responsable de la sécurité et de l'application de la loi.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre les violations, encourager le traitement humain des migrants et veiller à ce que les politiques migratoires fassent l'objet d'un examen et d'une évaluation continus, ce qui reflète l'engagement concret de la Libye à améliorer la situation des migrants et à les protéger contre l'exploitation et les violations potentielles.

Conformément aux mesures recommandées, le gouvernement a élaboré un projet de loi sur la traite des êtres humains dans le but de renforcer le cadre juridique pour lutter contre cette infraction et de mettre en place des mesures de prévention et de protection adéquates. Les dispositions de ce projet de loi se fondent sur la loi type de la Ligue des États arabes sur la lutte contre la traite des êtres humains, qui s'inspire elle-même du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, auquel la Libye a adhéré en 2004 et qui définit des normes optimales pour la protection des droits de l'homme.

À cet égard, les autorités réaffirment qu'elles sont conscientes de l'importance de cet instrument pour la protection des droits des migrants et que ses dispositions sont pleinement

prises en œuvre et intégrées dans la législation nationale. En outre, l'esclavage sous toutes ses formes est érigé en infraction pénale depuis 1953 par les dispositions du Code pénal qui criminalisent l'esclavage et la servitude.

La Libye ayant adhéré en 2000 à la Convention contre la criminalité transnationale organisée, elle s'emploie à mettre en place des mécanismes pour l'appliquer à l'échelon national et traduire en justice les personnes impliquées dans la criminalité organisée. Cette tendance se reflète dans les efforts concertés et l'appui des services de sécurité pour lutter contre la traite des êtres humains. À cet égard, plusieurs personnes impliquées dans des infractions liées à cette traite ont été condamnées par les tribunaux, ce qui montre que le Code pénal est appliqué dans ce domaine et que le gouvernement a réellement l'intention de demander des comptes aux auteurs de ces infractions. Les services de sécurité et le système judiciaire continuent de s'employer à traduire en justice les auteurs de telles infractions et à s'assurer qu'ils ne restent pas impunis.

En outre, les services de sécurité libyens et le système judiciaire mènent des enquêtes approfondies sur des cas de traite des êtres humains, de détention arbitraire et de travail forcé, poursuivent les auteurs présumés de ces infractions et les traduisent en justice. À cet égard, le Tribunal pénal de Tripoli a terminé les procédures d'enquête sur les activités de trois personnes accusées de se livrer intentionnellement à la traite des êtres humains. Le tribunal a jugé ces auteurs et en a condamné un à la prison à perpétuité et deux à une peine d'emprisonnement de vingt ans.

En outre, les autorités ont adopté plusieurs mesures visant à améliorer le sort des migrants en situation irrégulière et à réduire leur vulnérabilité face à l'exploitation et aux violations. Parmi les mesures les plus importantes, on peut citer la fermeture de plusieurs centres de détention pour migrants, dont ceux de Ghawt al-Sha'al, Bi'r el-Ghanam, Al-Nasr al-Zawiyah, Al-Assah et Tariq al-Matar.

La lutte contre la traite des êtres humains est l'un des principaux objectifs à long et court termes des autorités libyennes et des services de sécurité. Tous les moyens à disposition sont employés pour éliminer le terrorisme et la criminalité organisée, ainsi que pour renforcer la sécurité aux frontières terrestres et maritimes, de l'extrême nord à l'extrême sud du pays.

Les services de sécurité ont mené des opérations précises contre des repaires de mercenaires et des réseaux de traite, parvenant ainsi à en démanteler un grand nombre. L'une de ces opérations a été menée par le comité conjoint de sécurité et visait plusieurs réseaux de trafiquants d'êtres humains, d'alcool et de drogues dans la région d'Umm al-Aranib. Au vu des résultats positifs obtenus, les efforts se poursuivent pour arrêter les personnes qui agissent en dehors de la légalité et ainsi rehausser le prestige de l'État dans différentes régions.

De l'extrême sud à l'extrême est du pays, des agents du Groupe d'opérations de sécurité conjointes Imsa'id Bi'r al-Ashhab ont fait des incursions dans plusieurs repaires de trafiquants de migrants, appréhendé des passeurs et 570 migrants de différentes nationalités et arrêté plusieurs trafiquants chargés de gérer ces lieux.

Au cours d'une opération chirurgicale de sécurité, les forces de sécurité libyennes sont parvenues à démanteler l'un des réseaux d'introduction clandestine de migrants les plus dangereux dans la ville de Al-Shuwayrif, dans le sud-ouest du pays, et les autorités ont pu libérer des centaines de migrants vivant dans des conditions effroyables de détention au secret. Le bureau du procureur général a engagé des poursuites contre ce réseau, après avoir reçu des informations concernant l'activité suspecte d'une cellule criminelle. Les opérations illégales de migration et de traite des êtres humains sont minutieusement organisées; grâce à

des enquêtes approfondies, les forces de sécurité ont pu repérer des lieux de détention forcée et frapper un grand coup contre ce groupe en arrêtant l'un de ses dirigeants et dix de ses membres, co-auteurs de ces infractions.

Le gouvernement, conscient de l'importance de la coopération internationale dans la lutte contre la traite des êtres humains et le travail forcé, demande au BIT d'apporter un soutien fonctionnel et technique aux autorités libyennes concernées, ainsi que de renforcer les voies de collaboration avec les pays d'origine, de transit et de destination, pour que le pays puisse bénéficier de l'expertise et des capacités du BIT, et continuer à œuvrer à la mise en œuvre effective de la convention.

Malgré les efforts déployés, l'instabilité politique et institutionnelle, de même que l'insécurité, empêchent l'exécutif de faire avancer la lutte contre la traite des êtres humains et ralentissent les procédures de soumission et de ratification des conventions, ainsi que l'adoption de lois, dont le projet de loi sur la lutte contre la traite des êtres humains, et leur promulgation par l'autorité législative compétente; ce sont de véritables obstacles aux efforts du gouvernement dans ce domaine. Par conséquent, nous espérons bénéficier du soutien du BIT pour relever ces défis engendrés par la crise politique et ainsi mettre à jour le cadre juridique nécessaire à l'élimination de ce phénomène.

En guise de conclusion, nous voulons croire que la commission comprendra la situation actuelle en Libye. Nous réaffirmons à nouveau notre engagement envers les normes internationales et notre souhait de coopérer avec l'OIT et nos partenaires internationaux pour combattre ces phénomènes graves, rendre justice et préserver la dignité humaine.

Discussion par la commission

*Interprétation de l'arabe: **Président*** – J'ai à présent l'honneur d'inviter l'honorable représentant du gouvernement de la Libye, Monsieur le Directeur de l'Institut de la culture du travail, à prendre la parole.

*Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental*** – En tant que représentant gouvernemental d'unité nationale, c'est un plaisir pour moi de m'adresser à vous aujourd'hui afin de discuter des observations de la commission d'experts figurant dans le rapport concernant l'application des conventions.

La Libye a adhéré à l'OIT en 1952 et a ratifié la plupart des conventions fondamentales du travail, y compris la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le 13 juin 1961. Cette ratification témoigne de l'importance que mon pays accorde à l'intégration des normes internationales du travail dans notre système national, afin de garantir un travail décent et un environnement de travail exempt de stress et de harcèlement.

En outre, le gouvernement libyen a été élu en 2024 membre titulaire du Conseil d'administration du BIT, représentant le continent africain pour la période 2024-2027. Cela démontre la confiance que notre pays inspire aux autres Membres de l'Organisation et reflète également l'importance que nous accordons à cette Organisation et à ses conventions. Le fait que nous soyons membre du Conseil d'administration du BIT représente une opportunité importante pour mon pays, tant pour l'élaboration des politiques du travail au niveau international que pour le renforcement de la coopération avec d'autres pays.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts, nous tenons à souligner que le pays fait face à une criminalité transnationale, ainsi qu'à une crise sécuritaire et politique, en plus des difficultés économiques. Il existe par ailleurs une double autorité exécutive dans le pays, ainsi qu'une division entre les pouvoirs exécutif et législatif.

Je tiens à souligner que les groupes impliqués dans la traite d'êtres humains sont des organisations internationales, et qu'ils ont transformé notre pays en un pays de transit plutôt qu'en une destination finale. C'est pour cette raison que la responsabilité de la lutte contre ce phénomène ne repose pas uniquement sur la Libye; il s'agit plutôt d'une responsabilité partagée, qui doit être assumée conjointement afin d'obtenir des résultats positifs dans la lutte contre le crime de traite d'êtres humains, la protection des victimes, et la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Le gouvernement a entrepris des mesures importantes pour lutter contre ce crime, protéger les victimes et identifier les auteurs, afin de garantir les droits des migrants. Le gouvernement a interdit le travail forcé ainsi que la traite des personnes dans ses articles 37 et 39 du paragraphe 8 de la loi n° 12 sur les relations professionnelles de 2010. Par ailleurs, la loi n° 19 du 28 janvier 2010 sur la lutte contre la migration illégale, dans ses articles 4 à 19, prévoit des sanctions à l'encontre de toute personne impliquée dans la migration illégale. Cette loi criminalise également toute violation de ses dispositions, en qualifiant de telles actions d'infractions pénales.

De même, l'article 43 de la loi n° 5 du 27 septembre 2022 relative à la lutte contre la cybercriminalité prévoit une peine d'emprisonnement pour toute personne qui crée un site Web ou diffuse des informations sur internet ou tout autre système électronique dans le but de faciliter ou de gérer la traite des êtres humains. En outre, le gouvernement a adopté la décision n° 439 de 2023 portant création et définition des fonctions d'une commission chargée d'examiner le statut juridique des travailleurs expatriés. De plus, la décision n° 16 de 2024 a créé une Commission suprême chargée du suivi des questions relatives à la migration illégale et aux frontières.

Une stratégie nationale a également été élaborée pour aborder ce problème, en collaboration avec les autorités compétentes, afin de mettre en place une base de données unique et de communiquer avec les autorités nationales et internationales dans le but d'expliquer le rôle du gouvernement dans la lutte contre ces crimes et contre la traite d'êtres humains.

Le Conseil des ministres du gouvernement a également adopté la décision n° 227 de 2025 portant modification de la structure du ministère de l'Intérieur. L'article 2 de cette décision prévoit la dissolution de l'organisme chargé de la lutte contre la migration illégale et le transfert de ses fonctions au ministère de l'Intérieur.

Sur la question des centres d'accueil pour migrants, le gouvernement assure un suivi institutionnel et promeut la transparence dans l'ensemble des procédures juridiques. Des garanties sont mises en place afin que les centres d'accueil soient conformes aux normes nationales et internationales en matière de droits de l'homme. Cela représente une composante essentielle des efforts déployés par l'État afin d'améliorer le traitement des migrants dans le pays et faire en sorte que les politiques migratoires soient revues afin de refléter l'engagement de la Libye à améliorer la situation des migrants et à les protéger contre tout abus potentiel.

Le gouvernement a également préparé un projet de loi sur la lutte contre la traite d'êtres humains, prévoyant des mesures de prévention et de protection. Ce projet est fondé sur la loi-type relative à la lutte contre la traite des personnes, publiée par la Ligue des États arabes, et s'inspire également des instruments internationaux de lutte contre la traite des êtres humains, tels que le Protocole de Palerme, auquel le gouvernement a adhéré en 2004.

Depuis 1953, le Code pénal qualifie l'esclavage d'infraction pénale. Le gouvernement a mis en place des mécanismes pour poursuivre les personnes impliquées dans ce type de crimes. Des jugements ont été rendus et publiés contre les auteurs de la traite d'êtres humains. De même, la justice mène des enquêtes sur des cas de détention arbitraire, de traite d'êtres humains et de travail forcé. Les auteurs présumés sont traduits en justice. Par exemple, à Tripoli, des enquêtes ont été ouvertes contre trois individus accusés de s'être livrés de manière préméditée à la traite d'êtres humains. Le tribunal les a déclarés coupables: l'un a été condamné à la réclusion à perpétuité, tandis que les deux autres ont écopé chacun de vingt ans de prison.

Par ailleurs, le gouvernement a entrepris un ensemble de mesures visant à améliorer la situation des migrants en situation irrégulière. Parmi ces mesures, plusieurs centres de détention pour migrants ont été fermés, notamment celui situé à Al-Shahal, dans la région d'Al-Khananum, ainsi que celui situé le long de la route de l'aéroport dans la ville de Zawiya.

La lutte contre la traite d'êtres humains constitue un objectif essentiel pour le gouvernement et pour nos forces de l'ordre, à court, moyen et long terme.

C'est pourquoi nous avons déployé tous les efforts nécessaires pour lutter contre le terrorisme et le crime organisé et pour renforcer la sécurité aux frontières, tant maritimes que terrestres. Cependant, malgré tous nos efforts, l'instabilité politique et institutionnelle persistante dans le pays entrave ces actions. Cette instabilité affecte tant l'exécutif que le législatif, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre des normes internationales du travail, la lutte contre la traite d'êtres humains, l'adoption des lois pertinentes et la ratification des conventions internationales.

Tous ces éléments représentent toujours des défis majeurs, en dépit des efforts du gouvernement. C'est pourquoi l'assistance du BIT est essentielle pour nous aider à surmonter les obstacles engendrés par la crise politique dans le pays. Le gouvernement tient à réitérer sa détermination à respecter les normes internationales et à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et d'autres partenaires afin de promouvoir la justice sociale et préserver la dignité humaine.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont examiné avec intérêt et préoccupation le cas concernant l'application de la convention par la Libye. La Libye a ratifié la convention en 1961. Ce cas a déjà été examiné par la commission en 1992, bien que pour d'autres questions. Sept observations ont été émises par la commission d'experts sur ce cas, en 1990, 1991, 1992, 2016, 2018, 2022 et 2024. Les observations les plus récentes, celles de 2024, sont particulièrement alarmantes.

Ces observations relèvent, à titre d'exemple: que le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises pour protéger les travailleurs migrants contre le travail forcé, y compris la traite des personnes; que divers rapports des Nations Unies font état d'un asservissement systématique et persistant, de violences sexuelles et d'abus à l'encontre des migrants, en particulier dans les centres de détention, avec des preuves d'implication et de collusion entre des agents de l'État et des trafiquants liés à des milices. Les femmes et les filles en détention sont particulièrement vulnérables face aux violences sexuelles; leurs droits fondamentaux étant systématiquement bafoués, elles sont victimes d'exploitation sexuelle, de prostitution forcée, de traite et de travail forcé; des migrants ont été arbitrairement détenus et soumis à des pratiques de travail forcé, y compris la traite et l'esclavage sexuel; et que l'on constate une complicité généralisée des autorités libyennes. La commission d'experts a en outre demandé au gouvernement de prendre des mesures urgentes et systématiques pour

mettre fin à ces pratiques, protéger les victimes, enquêter sur les crimes et poursuivre les auteurs.

Nous sommes ici, du moins en partie, parce que le gouvernement n'a pas donné suite de manière satisfaisante aux demandes formulées, et parce que les graves préoccupations rapportées persistent encore aujourd'hui. Nous sommes portés par l'engagement du gouvernement en faveur de progrès, et notre présence vise à soutenir et faciliter ces avancées.

Comme le sait bien cette commission, les cas assortis d'une double note de bas de page nécessitent une attention particulière et exigent le meilleur de nous tous. Il s'agit ici d'un tel cas, les membres employeurs appellent donc le gouvernement ainsi que nos collègues membres travailleurs à œuvrer ensemble de manière à obtenir des progrès concrets.

Pour être clairs, les membres employeurs souhaitent souligner leur engagement profond envers l'éradication du travail forcé, de la traite des personnes et des abus connexes. Nous sommes convaincus que de tels abus n'ont pas leur place dans le monde du travail. Nous réaffirmons également notre volonté d'exercer toute l'autorité qui nous est conférée en tant que partenaires sociaux afin de contribuer à éradiquer ces pratiques, que ce soit en Libye ou ailleurs dans le monde.

Pour donner plus de contexte, nous savons que la Libye est un pays de transit pour les migrants, ce qui crée des défis sociaux et économiques très complexes pour le pays. Nous notons également que les migrants constituent une population particulièrement vulnérable aux violations des droits humains et du travail, en particulier à la traite des personnes et au travail forcé.

Il y a presque dix ans, en 2016, la mission d'appui des Nations Unies en Libye a publié un rapport qui, à titre d'exemple, indiquait que des migrants avaient été arrêtés par des hommes armés, présumés membres de la garde côtière libyenne, puis soumis à une détention arbitraire, à de l'exploitation sexuelle et au travail forcé. Ces migrants auraient été contraints de travailler dans les secteurs agricoles, de la construction et des services domestiques en Libye.

Les membres employeurs notent en outre que le Conseil de sécurité des Nations Unies, par sa résolution 2388 de 2017, a estimé que ces abus rapportés contribuaient à soutenir le crime organisé et les réseaux terroristes en Libye. Malheureusement, ces signalements se sont poursuivis. La mission indépendante d'établissement des faits des Nations Unies sur la Libye, dans son rapport final du 3 mars 2023, a exprimé sa vive inquiétude face aux faits selon lesquels, depuis 2016, des migrants à travers la Libye ont été victimes d'esclavage et de violences sexuelles dans le cadre de réseaux de traite, de corruption et de détention arbitraire. La mission a conclu qu'il existait des motifs raisonnables de croire que des migrants ont été réduits en esclavage dans des centres de détention gérés par le gouvernement. Elle a également rapporté des cas d'esclavage sexuel perpétrés dans les plaques tournantes de la traite que sont Sabratha et Bani Walid. La mission a trouvé des preuves laissant penser que des agences et des agents gouvernementaux étaient impliqués dans ces abus, et ce, à tous les niveaux de l'État. La Direction de la lutte contre la migration illégale, la garde côtière libyenne et l'Appareil de soutien à la stabilité – créé en janvier 2021 par le Conseil présidentiel et composé d'une alliance de groupes armés – ont été spécifiquement désignés comme ayant participé à ces abus.

Des faits similaires ont été décrits dans le rapport 2023 par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes et les filles ainsi que dans le Rapport de la mission d'appui des Nations Unies en Libye en date du 8 août 2024. Ces rapports mettent en

lumière des schémas persistants d'abus, d'exploitation, de travail forcé, d'extorsion, de torture et d'autres formes de mauvais traitements infligés aux migrants et réfugiés, en particulier à ceux placés en détention. Dans ce dernier rapport, le Secrétaire général des Nations Unies a exhorté les autorités libyennes à adopter un cadre juridique et politique clair en matière de migration, qui donne la priorité aux droits humains, à la dignité et au bien-être des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile. Il y recommande notamment l'exploration de mesures non privatives de liberté comme alternatives à la détention, ainsi qu'une meilleure protection contre la détention arbitraire, le travail forcé, l'esclavage et la traite des personnes.

Dans ses observations écrites, le gouvernement libyen a mis en avant l'instabilité actuelle et les circonstances exceptionnelles que traverse non seulement le pays, mais aussi la région dans son ensemble. Il souligne également les ressources économiques limitées et la nécessité d'une coopération mondiale pour lutter contre la traite d'êtres humains ainsi que les défis qui y sont associés. Le gouvernement a exprimé son engagement à lutter contre la traite des personnes, la détention arbitraire et le travail forcé, ainsi que sa demande d'assistance technique au BIT pour renforcer ses capacités dans ce domaine.

En même temps, il est important de rappeler que la convention concernée est une convention fondamentale. Entre autres obligations, les pays Membres ayant ratifié la convention, y compris la Libye, s'engagent à prendre des mesures pour éradiquer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et ce, au plus vite. Ils s'engagent également à ériger en infraction pénale le travail illégal, forcé ou obligatoire, et à faire en sorte que les sanctions prévues par la loi soient adéquates et appliquées.

Les membres employeurs partagent les préoccupations de la commission d'experts selon lesquelles ces engagements ne sont pas suffisamment respectés par le gouvernement. Cela ne signifie nullement que nous minimisons la complexité de la situation en Libye, tant sur le plan politique, institutionnel que sécuritaire. Nous reconnaissons que ces difficultés peuvent rendre encore plus ardue l'enquête et la réponse aux abus signalés.

Le travail forcé et la traite des personnes constitue néanmoins une préoccupation importante pour les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble. Ce sujet mérite donc toute l'attention et la coopération de cette commission. À cette fin, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de prendre les mesures suivantes: reconnaître l'ampleur et la gravité des abus commis et de collaborer avec cette commission, l'OIT et les partenaires sociaux.

Les membres employeurs considèrent que la Libye a besoin de l'assistance technique et matérielle et la prient de travailler avec des groupes légitimes et compétents pour élaborer une feuille de route technique afin d'éradiquer ces abus ainsi que leur complicité dans leur perpétration.

Nous saluons les efforts du gouvernement pour participer de bonne foi à ce processus dans le but de réaliser des progrès. Nous rappelons et réitérons également que le Secrétaire général des Nations Unies a exhorté la Libye à adopter un cadre juridique et politique clair sur la migration, qui donne la priorité aux droits humains, à la dignité et au bien-être des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile. Nous attendons avec intérêt les observations des autres groupes sur ce cas.

Membres travailleurs – Nous examinons aujourd'hui la situation de la Libye au titre de la convention n° 29 sur le travail forcé, une convention fondamentale de l'OIT. La commission d'experts a soulevé depuis plusieurs années des préoccupations très sérieuses, et cette année, le cas de la Libye a été assorti d'un double astérisque, ce qui souligne la gravité du non-respect

des obligations. La commission d'experts a pris note des conditions inhumaines auxquelles sont confrontés les travailleurs migrants, détenus arbitrairement et soumis au travail forcé et à la traite d'êtres humains. Ces préoccupations relèvent de l'article 1, paragraphe 1, de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 25 de la convention, pourtant le gouvernement n'a fourni aucune réponse significative ni pris de mesures concrètes. Aucun dispositif pour empêcher la traite ni de protection des travailleurs migrants contre le travail forcé n'a été rapporté. Cette inaction est profondément regrettable.

Dans son rapport final du 3 mars 2023, la mission d'enquête indépendante des Nations Unies sur la Libye a confirmé que la situation des droits de l'homme dans le pays se dégrade. Elle a conclu que depuis 2016, les migrants à travers la Libye sont victimes d'esclavage et de violences sexuelles, en lien avec la détention arbitraire, la traite et le trafic de migrants. Des migrants ont été réduits en esclavage dans des centres de détention gérés par la Direction de lutte contre la migration illégale, un organe officiel placé sous l'autorité du ministère de l'Intérieur. Il ne s'agit donc pas d'opérations illégales ou marginales, mais bien de structures placées sous contrôle étatique. Ce même rapport a établi que l'esclavage sexuel était aussi pratiqué dans des centres de traite bien connus.

La complicité des acteurs de l'État dans ces crimes est indéniable. La mission a documenté une collusion systématique entre des responsables étatiques et des trafiquants, souvent en lien avec des milices, à des fins d'enrichissement personnel. Ce n'est pas seulement du travail forcé: c'est une entreprise criminelle fondée sur l'esclavage, l'exploitation et l'impunité.

La Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes et les filles, dans son rapport de mai 2023, vient renforcer ce constat. Elle décrit les cas de viols et violences sexuelles subis par les femmes et les filles migrantes et réfugiées, notamment dans les centres de détention. L'absence de gardiennes, de moyen de surveillance ou de mécanismes de contrôle indépendants crée un environnement propice à l'exploitation systématique. Il n'y a aucune protection, aucune justice. Les victimes de ces atrocités – y compris les enlèvements contre rançon, les poursuites arbitraires, la traite et l'esclavage sexuel – n'ont aucun recours. L'impunité règne.

Le rapport 2024 du Secrétaire général des Nations Unies sur la mission d'appui en Libye confirme que la situation ne s'améliore pas. Il appelle les autorités libyennes à adopter un cadre juridique et politique clair sur la migration, qui respecte les droits humains, la dignité et le bien-être des migrants et réfugiés. Le Secrétaire général demande des réformes urgentes sur la dépénalisation de l'entrée et du séjour irréguliers, l'introduction d'alternatives à la détention et la protection contre le travail forcé, la traite et l'esclavage. Mais rien n'a été fait.

Nous déplorons les violations persistantes suivantes: des migrants interceptés et détenus arbitrairement, des personnes réduites en esclavage dans des centres dirigés par l'État, des femmes et des filles victimes de viol et d'esclavage sexuel, la collusion manifeste entre responsables étatiques et trafiquants et l'absence totale de justice ou de réparation. Cette situation constitue une violation grave et systématique de la convention. Mes collègues apporteront d'autres exemples pour en faire illustration.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, ainsi que les pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), à savoir l'**Islande** et la **Norvège**, membres de l'Espace économique européen, souscrivent également à cette déclaration.

L'Union européenne et ses États membres sont fermement engagés en faveur de la promotion, la protection et le respect des droits humains y compris des droits du travail et de l'abolition du travail forcé et obligatoire. Nous soutenons le système de contrôle de l'OIT dans son rôle essentiel de promotion et de suivi de l'application des normes ratifiées. Nous notons avec regret les observations de la commission d'experts, en particulier sur l'absence d'informations fournies par le gouvernement libyen sur les mesures prises pour protéger les travailleurs migrants du travail forcé, prévenir la traite des personnes et assurer la responsabilité des auteurs de violations. Nous demeurons profondément préoccupés par les conclusions de la commission d'experts concernant la traite, la détention arbitraire, le travail forcé et l'exploitation sexuelle de migrants et réfugiés, ainsi que par l'impunité quasi totale de leurs auteurs. Nous sommes également gravement inquiets du climat d'impunité concernant le viol et autres violences sexuelles à l'encontre des femmes et filles migrantes.

Nous soutenons les appels de la commission d'experts à une action urgente et systématique pour mettre fin à ces violations généralisées des droits humains, fournir une protection et une assistance immédiates aux victimes, adopter et mettre en œuvre le projet de loi sur la lutte contre la traite des personnes.

Nous notons aussi avec une inquiétude particulière la complicité documentée de responsables étatiques, d'autorités locales et d'institutions, notamment de l'ex-Direction de lutte contre la migration illégale et de la garde côtière libyenne, dans la perpétration de ces abus ou leur collusion avec des trafiquants et groupes armés.

Nous exhortons le gouvernement à mener des enquêtes approfondies et indépendantes, à poursuivre les responsables et à imposer des sanctions suffisamment dissuasives, en conformité avec les obligations prévues par la convention. Nous rappelons également l'importance de garantir aux victimes l'accès à la protection, l'assistance et des recours effectifs, y compris la réinsertion et le rapatriement volontaire lorsque cela est approprié.

S'agissant de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, nous notons avec préoccupation les observations de la commission d'experts concernant l'usage de l'emprisonnement assorti de travail obligatoire comme sanction pour avoir exprimé des opinions ou vues politiques. Nous exhortons le gouvernement à prendre les mesures législatives nécessaires pour abroger ou modifier les dispositions concernées de la loi sur les publications, du Code pénal et de la loi sur la cybercriminalité, afin de les mettre pleinement en conformité avec la convention n° 105.

Tout en reconnaissant la complexité du contexte politique, institutionnel et sécuritaire en Libye, nous rappelons que ces circonstances ne sauraient dispenser le gouvernement de ses obligations en vertu des normes internationales du travail, ni justifier les violations graves et généralisées des droits humains signalées. Des réformes, des progrès ainsi que la transparence et la prise de responsabilité sont attendus de la part du gouvernement, notamment dans le cadre de la création de l'Administration générale de lutte contre la migration illégale, qui succède à l'ancienne Direction.

L'Union européenne et ses États membres encouragent le gouvernement à intensifier sa coopération avec l'OIT et à s'engager de manière significative avec les partenaires sociaux ainsi qu'avec la communauté internationale. Nous continuerons de suivre la situation de près et demeurons prêts à soutenir les efforts visant à garantir le respect des normes internationales du travail et à défendre les droits et la dignité de toutes les personnes.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'UE et souhaite faire part des points suivants. La Suisse est vivement préoccupée par les conclusions

de nombreux rapports des Nations Unies faisant état d'une détérioration alarmante de la situation des droits humains en Libye, notamment pour les migrants et les réfugiés. Nombre de migrants sont interceptés sur leur parcours migratoire par des passeurs, trafiquants, milices armées et autres acteurs du crime organisé, puis détenus arbitrairement afin d'être soumis au travail forcé, à l'esclavage – y compris sexuel – et à la traite d'êtres humains. Les migrants et les réfugiés détenus doivent en outre travailler dans des conditions inhumaines comprenant des formes de mauvais traitements et des actes de torture.

La Suisse condamne avec la plus grande fermeté ces actes qui constituent des violations graves de la convention. Il est d'autant plus alarmant de constater qu'il existe des soupçons fondés quant à la participation active des autorités libyennes dans les réseaux d'exploitation et de traite d'êtres humains. Les victimes – particulièrement les filles et les femmes migrantes et réfugiées – n'ont aucun accès à la justice et encore moins à des mécanismes de réparation. En outre, les auteurs de ces actes illégaux et inhumains jouissent d'un climat d'impunité quasi total et ne sont donc que rarement poursuivis en justice. La Suisse rappelle au gouvernement que, en vertu de l'article 25 de la convention, des sanctions pénales efficaces doivent être prises et strictement appliquées à l'encontre de quiconque ayant imposé du travail forcé.

Tout en reconnaissant la complexité du contexte politique et sécuritaire en Libye, le gouvernement suisse appelle – face à l'ampleur et la gravité du problème – le gouvernement à prendre instamment toutes les mesures nécessaires pour mettre fin aux pratiques systématiques et organisées – y compris au sein de l'appareil étatique – de détention arbitraire et d'exploitation forcée des migrants et réfugiés. Le gouvernement suisse appelle également le gouvernement à établir un cadre législatif et juridique protégeant efficacement les victimes et sanctionnant les auteurs, y compris les fonctionnaires. À cet égard, la Suisse exprime l'espoir que le projet de loi sur la lutte contre la traite des êtres humains sera rapidement adopté et mis en œuvre concrètement par les autorités. Le gouvernement suisse encourage également le gouvernement à renforcer sa coopération avec le BIT.

Membre employeuse, Algérie – La situation des femmes et des hommes, qui est décrite dans le Rapport de la mission indépendante d'établissements des faits des Nations Unies, et reprise dans le rapport de la commission d'experts, donne véritablement le frisson. Ces atteintes graves aux droits de l'homme, et bien évidemment des femmes aussi, sont indignes et inacceptables. L'Algérie et la Libye sont des pays voisins, nous partageons 1 000 km de frontière et nous nous connaissons plutôt bien. En tant qu'organisation patronale nous avons des contacts avec nos partenaires libyens, et à leur contact nous avons plutôt eu l'impression qu'il y a une ferme volonté de leur part de restructurer leur sphère économique et d'améliorer les conditions de travail de leurs travailleurs réguliers. Cependant, et nous l'avons entendu à plusieurs reprises, ils sont confrontés à des défis sécuritaires importants engendrés par une criminalité transfrontalière qui pénalise tout essor économique, tout apaisement social et qui prend en otage la population, les travailleurs, les employeurs et les migrants. Ces mêmes partenaires nous disent que leur gouvernement essaye de prendre toutes les mesures adéquates pour améliorer la situation, et qu'il y a une véritable volonté de leur État à se doter de mécanismes concrets. Malheureusement, l'instabilité régnante fragilise, et si j'ai bien compris le représentant du gouvernement, paralyse toutes les institutions et rend encore plus difficile la mise en œuvre de mécanismes de correction viables et pérennes.

Voilà pourquoi je souscris au souhait du groupe employeur d'apporter un appui technique à la Libye, pour assurer un accompagnement concret afin de permettre le renforcement, dans des délais raisonnables, des capacités institutionnelles en matière de lutte contre le travail forcé. Je suis persuadée que la Libye, qui ne rêve que de stabilité et de progrès, s'emparera de ce soutien technique avec volontarisme et dynamisme.

Membre travailleuse, Italie – Je m'exprime au nom des trois confédérations italiennes: la Confédération générale italienne du travail (CGIL), la Confédération italienne des syndicats de travailleurs (CISL) et l'Union italienne du travail (UIL). Depuis 2017, année de la signature du premier accord bilatéral entre l'Italie et la Libye, nos organisations demandent sans relâche la révocation de ce mémorandum, tout en dénonçant plus largement la pratique de l'externalisation du contrôle des frontières. L'accord confie à la garde côtière libyenne, en particulier à Tripoli, le contrôle du centre de la Méditerranée. Ce dispositif comprend la livraison de patrouilleurs, un centre de coordination maritime, ainsi que des activités de formation, initiatives financées par des fonds de l'Union européenne.

Malheureusement, depuis lors, et au fil des années, des milliers de personnes vulnérables – hommes, femmes et enfants – ont été interceptées en mer et renvoyées de force en Libye, où elles sont confrontées à la détention arbitraire, à la torture, à des traitements cruels, inhumains et dégradants, au viol, au travail forcé, voire à des meurtres.

Le rapport de la commission d'experts est sans équivoque. La mission d'enquête indépendante des Nations Unies sur la Libye a établi qu'il existait des motifs raisonnables de croire que des migrants ont été réduits en esclavage dans des centres de détention gérés par le Service de la lutte contre l'immigration illégale. Les preuves suggèrent fortement que des responsables des institutions étatiques libyennes, en particulier le Service de la lutte contre l'immigration illégale, la garde côtière libyenne et le dispositif de soutien à la stabilité, ont été complices à tous les niveaux. La Cour pénale internationale a d'ailleurs émis un mandat d'arrêt contre le commandant de la police judiciaire libyenne pour le meurtre de 34 détenus et le viol de 22 autres, dont un enfant de 5 ans.

La mission d'enquête indépendante sur la Libye, la mission d'appui des Nations Unies en Libye et le Bureau des droits de l'homme de l'ONU ont rapporté que des détenus masculins étaient contraints par la violence d'effectuer des travaux de nettoyage et d'entretien au centre de détention d'Ain Zara et au centre de détention d'Al-Mabani à Tripoli. Au camp de détention de Bani Walid, des migrants auraient été contraints et forcés de travailler dans le secteur de la construction et de l'entretien.

Nous réitérons notre demande de révocation immédiate du mémorandum bilatéral entre l'Italie et la Libye. Tout accord, à ce stade, risque de jouer un rôle direct dans l'accessibilité et la perpétuation du travail forcé, constituant ainsi une grave violation de la convention.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – La délégation algérienne a écouté avec attention l'intervention du distingué représentant de la Libye concernant les efforts déployés par le gouvernement pour lutter contre le travail forcé ainsi que les diverses circonstances qui l'entourent. La délégation algérienne salue la stratégie élaborée dans ce domaine ainsi que les mécanismes mis en place par la Libye afin de freiner ce phénomène. L'Algérie apprécie également les réformes juridiques et institutionnelles adoptées par la Libye, ainsi que le renforcement des sanctions liées aux crimes de traite d'êtres humains et aux cybercrimes, qui contribuent à l'aggravation de ce phénomène de travail forcé.

En conséquence, l'Algérie soutient la demande de l'État libyen de bénéficier de l'assistance technique du BIT pour renforcer ses capacités à lutter contre la traite d'êtres humains et le travail forcé. L'Algérie se félicite aussi de l'engagement de la Libye envers les normes internationales du travail et appelle le BIT à accompagner le pays dans le renforcement de ses capacités en la matière.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – Nous prenons bonne note des préoccupations soulevées dans le cadre de cette discussion et souhaitons exprimer nos

propres inquiétudes concernant la situation en Libye. Bien que le contexte d'instabilité politique et de gouvernance en Libye soit un élément clé à prendre en compte, les violations et abus doivent, au minimum, être reconnus et consignés, en particulier devant cette commission. Nous espérons sincèrement aller au-delà, et utiliser cette plateforme pour obtenir un changement positif.

À cette fin, et comme le gouvernement l'a mentionné aujourd'hui, la Libye a ratifié le Protocole de Palerme des Nations Unies de 2000 visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants. Malgré cela, le gouvernement n'a pas respecté les dispositions de ce protocole. Pire encore, il a été rapporté que des agences officielles du gouvernement libyen sont matériellement impliquées et complices d'abus que la Convention et le Protocole de Palerme visent précisément à combattre.

Les États-Unis publient chaque année le rapport sur la traite des personnes. Ce rapport contient de nombreuses informations spécifiques par pays ainsi que leurs efforts perçus pour reconnaître et combattre la traite d'êtres humains, en tenant compte du contexte politique et d'autres facteurs pertinents. Ceux qui souhaitent obtenir davantage d'informations sur la situation, en Libye ou dans d'autres pays, doivent consulter ce rapport. La Libye est classée «cas particulier» depuis neuf ans, en raison des dysfonctionnements systémiques persistants dans le pays.

Comme le souligne le Rapport 2024 sur la traite des personnes, les trafiquants exploitent des victimes nationales et étrangères en Libye. Les migrants sont particulièrement vulnérables à la traite à des fins sexuelles ou de travail forcé, qu'ils cherchent un emploi en Libye ou qu'ils y transitent en direction de l'Europe. Selon des organisations internationales, en décembre 2023, au moins 706 369 migrants et réfugiés issus de plus de 44 nationalités se trouvaient en Libye.

En 2022, une organisation internationale a signalé des cas où des trafiquants forçaient de jeunes migrants à piloter des embarcations vers l'Europe, où ils étaient ensuite détenus pour faciliter le trafic de migrants.

Par ailleurs, plusieurs sources crédibles continuent de rapporter qu'un nombre inconnu de migrants sont détenus dans des prisons criminelles affiliées, par exemple, au ministère libyen de la Justice. Selon des observateurs internationaux, les gestionnaires de ces centres de détention contraignent aussi des migrants à cuisiner, nettoyer, transporter des armes ou d'autres matériels pour des groupes armés. Dans certains cas, des migrants détenus sont réduits à l'esclavage sexuel en échange de produits de première nécessité ou sont libérés après avoir subi de tels abus.

Il existe de nombreux autres rapports tout aussi effroyables. J'espère sincèrement que le fait de porter une lumière supplémentaire sur ces questions contribuera à faire évoluer la situation en Libye.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Bahreïn** – Je fais cette déclaration au nom de la Fédération générale des syndicats de Bahreïn. La convention constitue une base essentielle pour le travail décent et vise à préserver la dignité humaine, conformément à un principe depuis longtemps défendu par l'OIT: «le travail n'est pas une marchandise».

Aujourd'hui en Libye, les travailleurs de toutes catégories sont confrontés à de nombreuses violations, notamment en ce qui concerne leur droit de recevoir un salaire en échange de leur travail. Dans de nombreux cas, il nous a été rapporté que des travailleurs sont contraints de travailler pendant de longues périodes sans rémunération. La situation précaire

du pays a contribué à l'absence d'un véritable mécanisme judiciaire permettant aux travailleurs de déposer des plaintes et d'obtenir réparation.

Nous, à la Fédération générale des syndicats de Bahreïn, exprimons notre solidarité envers les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants en Libye. Nous appelons l'OIT à soutenir les partenaires tripartites en Libye à travers un dialogue tripartite authentique et sincère, en vue de mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention, de remédier à toutes les violations, et d'instaurer un système de plaintes efficace garantissant les droits de tous les travailleurs.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Nous avons pris note des mesures adoptées par le gouvernement d'union nationale concernant la mise en œuvre de la convention, et saluons les efforts déployés par le gouvernement pour être en pleine conformité avec les dispositions de la convention, en particulier en réponse aux observations de la commission d'experts. Nous notons avec grand intérêt les progrès réalisés par le gouvernement d'union nationale en matière d'amélioration de la situation des droits de l'homme et de lutte contre l'impunité.

Le gouvernement ne ménage aucun effort pour respecter ses engagements internationaux, et ce malgré les difficultés liées à la période de transition ainsi que les divisions politiques et institutionnelles qui affectent le pays. Le gouvernement d'union nationale s'est employé à assurer la conformité aux normes internationales du travail à travers sa législation nationale, et a affirmé que l'esclavage et le travail forcé constituent des crimes interdits par le Code pénal.

La législation nationale libyenne interdit également la traite des êtres humains, les enlèvements et les disparitions forcées. Plusieurs mesures ont été prises pour réguler et légaliser le statut des migrants conformément aux réglementations nationales. Afin de démontrer son engagement à respecter ses obligations internationales et nationales et en réponse aux critiques locales et internationales concernant le comportement de la Direction de la lutte contre la migration illégale, le gouvernement a récemment adopté une résolution visant à dissoudre ladite Direction.

En adhérant à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, le gouvernement cherche à intégrer les normes internationales dans le droit national et à consolider les efforts des organes de sécurité pour soutenir la lutte contre la traite des êtres humains.

La délégation égyptienne remercie la Libye de respecter ses obligations internationales et de promouvoir la conformité aux normes internationales du travail. Nous saluons les progrès réalisés ainsi que les réformes législatives entreprises par le gouvernement d'union nationale en vue d'assurer la mise en œuvre de la convention et espérons que cela sera pris en compte par la commission dans ses conclusions.

Membre employeur, République démocratique du Congo – Nous souscrivons aux observations faites par la commission d'experts qu'il existe une réelle inquiétude du fait qu'il n'est pas démontré avec suffisance que le gouvernement fournit des informations sur les mesures prises pour protéger les travailleurs migrants contre le travail forcé, y compris la traite des personnes. En effet, au mépris de l'article 1, paragraphe 1, et de l'article 25, de la convention, il y a certes dans ce pays des préoccupations majeures en ce sens, que voici:

- Les migrants sont réduits en esclavage, il y a travail forcé, réduction de ces migrants en esclavage, incarcération, trafic des êtres humains, qui gèrent d'importants revenus au profit des tiers.

- La détérioration de la situation des droits de l'homme dans le pays.

Cela se fait de manière incessante, systématique et généralisée. La mission indépendante des Nations Unies (MANU) en a fait suffisamment écho. Nous pouvons affirmer qu'il règne un climat d'impunité, il n'y a même pas de mécanisme de réparation à l'égard de ces victimes qui se comptent en grand nombre.

En conclusion, nous pensons sérieusement qu'il y a nécessité d'avoir un cadre juridique et politique global mettant au centre la promotion des droits humains, luttant, entre autres, contre le travail forcé dans la lettre et l'esprit de l'article 25 de la convention, qui prévoit que, «le fait d'exiger illégalement du travail forcé ou obligatoire sera passible des sanctions pénales. De ce fait, tout Membre doit avoir des sanctions efficaces et strictement appliquées». Cela doit se faire tout en tenant compte de la situation complexe de la Libye, entre autres, le contexte sécuritaire bien connu.

Aussi, il revient à l'OIT d'assumer sa mission de promouvoir les droits du travail en accompagnant ce pays africain frère, tout en tenant compte du contexte complexe dans lequel il est.

Membre travailleuse, Espagne – Le cas qui nous réunit aujourd'hui concerne une violation de la convention par un gouvernement qui a fait de la Libye un lieu majeur de traite des personnes, d'esclavage et de travail forcé. Les violations importantes subies par les migrants en Lybie sont devenues une pratique quotidienne face à l'indifférence du gouvernement, qui n'a pris aucune mesure législative ni exécutive pour y remédier.

La commission d'experts avait déjà pris note de divers rapports émis par plusieurs organes des Nations Unies, et s'était référée en particulier au Rapport d'enquête du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme sur la Libye, daté du 15 février 2016. Ce rapport affirmait que les migrants étaient soumis à des détentions arbitraires ou à des privations de liberté, souvent dans des conditions inhumaines, et faisaient l'objet d'exploitation financière et de travail forcé.

Dans ce contexte, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme avait recommandé au gouvernement libyen de s'attaquer de toute urgence à la situation des migrants, et de prendre des mesures efficaces pour lutter contre la traite des personnes.

La commission d'experts s'est également référée à la Résolution 2240 du Conseil de sécurité des Nations Unies, adoptée en octobre 2015, qui condamne tous les actes de trafic illicite de migrants et la traite de personnes vers, à travers et depuis le territoire libyen, ainsi qu'au large de ses côtes. Cette situation a davantage sapé le processus de stabilisation de la Libye, et mis en péril la vie de milliers de personnes.

Nous pensons que toutes les initiatives annoncées par le gouvernement, y compris la création d'un comité ou d'une unité pour lutter contre la traite des personnes, ne sont que des déclarations d'intention et ne sont pas à la hauteur de la gravité des violations de la convention qui ont lieu sur le terrain.

Le gouvernement doit assumer ses responsabilités, comme tous les pays de transit, en élaborant des cadres législatifs adéquats et en renforçant les mécanismes de surveillance et d'application. Nous reconnaissons la situation difficile qui prévaut dans le pays, mais cela ne peut en aucun cas justifier le silence face au travail forcé et à l'exploitation arbitraire que subissent les travailleurs et travailleuses migrants. Les lois libyennes doivent être strictes envers ceux qui commettent ces atrocités et ces crimes et ne doivent en aucun cas permettre qu'ils échappent à la justice.

Interprétation de l'arabe: **Membre employeuse, Tunisie** – Ma délégation souhaiterait exprimer toute sa reconnaissance devant la présence du gouvernement de la Libye et ses réponses aux observations de la commission d'experts sur la convention. Nous constatons les efforts déployés par le gouvernement, aux niveaux administratif et législatif, pour lutter contre le travail forcé, protéger ses victimes et demander des comptes aux personnes impliquées dans les réseaux de traite des êtres humains, en dépit de la situation politique et sécuritaire dans le pays.

Dans ce contexte, ma délégation estime que nous ne pouvons pas laisser tout seul un pays se battre contre un problème de cette ampleur. Plusieurs pays doivent venir en aide à la Libye. Les ressources devraient être mises à disposition par l'OIT pour que le gouvernement puisse renforcer ses capacités de lutte contre la traite des êtres humains, la détention arbitraire et le travail forcé, et tout particulièrement lorsque nous constatons que le gouvernement de la Libye exprime le souhait d'appliquer la convention. Nous rendons hommage aux efforts déployés par le gouvernement, notamment la dissolution de la Direction de lutte contre la migration illégale suite aux critiques internationales concernant les violations commises dans certains centres de détention. Ceci qui démontre l'engagement de la Libye à améliorer la gouvernance de la migration et son interaction positive et constructive avec les organisations internationales.

Ma délégation salue les engagement pris par le gouvernement pour harmoniser sa législation nationale avec les normes internationales, en tenant compte des observations et conclusions de cette commission et de la commission d'experts.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. La Libye fait l'objet de graves allégations de violations de la convention. Parmi les préoccupations majeures figurent la traite des êtres humains, les détentions arbitraires, l'esclavage sexuel et le travail forcé des migrants depuis 2016.

Selon le Rapport du 3 mars 2023 de la Mission indépendante d'établissement des faits chargée d'enquêter sur les violations des droits de l'homme en Libye, il existe des raisons de croire que les migrants dans l'ensemble de la Libye sont victimes d'esclavage et de violences sexuelles dans les centres de détention gérés à la fois par les autorités officielles et les milices.

Il existe de graves indices montrant que la Direction de la lutte contre l'immigration illégale, la garde côtière libyenne et l'autorité de soutien à la stabilité sont impliquées dans le travail forcé et la traite des personnes, dans un système structuré et protégé par l'État. De plus, il existe une culture systématique du viol, de l'esclavage sexuel et de la prostitution forcée à l'encontre des femmes et filles migrantes et réfugiées. Ces femmes n'ont aucune protection et leurs agresseurs ne sont pas poursuivis.

Selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), environ 787 000 personnes étaient présentes en Libye en tant que migrants et réfugiés en 2024. Ces personnes, originaires principalement d'Afrique du Nord ou subsaharienne, sont venues en Libye dans l'espoir de trouver un travail ou de rejoindre l'Europe en traversant la mer Méditerranée. Toutes portaient l'espoir d'une vie meilleure et de pouvoir aider leur famille. Au lieu de cela, elles se retrouvent dans des conditions précaires, exposées à une violence généralisée, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des centres de détention du pays. Ces personnes sont enlevées, soumises à l'extorsion, à la traite, à des agressions physiques et à des violences sexuelles.

Il est choquant de constater que la Libye a institutionnalisé le travail forcé à travers la détention de masse et l'extorsion. Cela constitue une violation grave de la convention. Nous exhortons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des

travailleurs migrants et des réfugiés présents en Libye. Des enquêtes approfondies doivent être menées, les victimes doivent être protégées et les auteurs doivent être poursuivis. Le projet de loi libyen contre la traite des personnes doit être adopté de toute urgence. Par ailleurs, il est impératif de mettre en place un cadre juridique et politique sur la migration, fondé sur les droits humains, la dignité et le bien-être des migrants, réfugiés et demandeurs d'asile.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord –

Le Royaume-Uni suit de près la situation des droits humains et des conditions de travail en Libye, et nous apprécions avoir l'opportunité de discuter de ces questions cruciales dans ce forum. Le Royaume-Uni est profondément préoccupé par les violations continues commises à l'encontre des migrants et réfugiés en Libye, en particulier ceux qui sont soumis au travail forcé, à la traite des êtres humains et à la détention arbitraire. À travers la Libye, ces communautés vulnérables font face à des situations d'esclavage dans des centres de détention gérés à la fois par des entités officielles et non officielles. L'implication d'institutions étatiques dans ces crimes est particulièrement alarmante et constitue une grave violation de la convention.

Nous sommes également profondément troublés par l'impunité dont bénéficient les auteurs de violences sexuelles à l'encontre des femmes et filles migrantes et réfugiées. L'absence de garanties et de moyens de surveillance expose ces personnes à l'exploitation et aux abus. Le Royaume-Uni appelle les autorités libyennes à coopérer pleinement avec les Nations Unies et la communauté humanitaire, afin que tous les migrants et réfugiés soient traités conformément au droit international des droits de l'homme. Il doit y avoir de la transparence et une responsabilité prise face aux violations des droits humains en Libye ainsi qu'une fin immédiate aux détentions arbitraires et à l'exploitation des migrants. Nous demandons des enquêtes approfondies sur ces abus.

En conclusion, le Royaume-Uni condamne fermement les graves violations des droits humains dont sont victimes les migrants et réfugiés en Libye. Nous exhortons le gouvernement libyen à mettre fin à l'exploitation et aux abus et à établir des garanties et mécanismes de suivi pour faire respecter les droits humains. Ensemble, nous devons faire respecter les principes de la convention et assurer aux victimes que justice sera faite.

Membre travailleur, Lesotho – Le cas présenté devant vous aujourd'hui est celui du gouvernement libyen en violation de la convention ratifiée en 1961. Plus d'un demi-siècle après cette ratification, le gouvernement n'a toujours pas assuré la mise en œuvre de cette convention ni protégé les travailleurs migrants contre les formes de travail forcé et de traite des êtres humains.

Un rapport publié en janvier dernier par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), fait état d'environ 850 000 migrants, dont plus de la moitié sont originaires d'Afrique subsaharienne. Si nous avons pu documenter de nombreuses violations à l'encontre de ces migrants, telles que l'exploitation et la traite, ce qui reste caché est sans doute encore plus alarmant, surtout compte tenu du nombre disproportionné de migrants par rapport à la population de la Libye, qui n'est que de sept millions.

Comme le souligne le rapport 2023 de la commission d'experts, des violations systémiques contre les travailleurs migrants ont été documentées, commises par des groupes armés, des réseaux de traite d'êtres humains ainsi que par des entités officielles. Ces violations incluent :

- La servitude pour dettes.

- Le travail forcé sous la menace.
- La détention arbitraire.
- La contrainte au travail dans des fermes et des foyers.
- Les menaces de famine et de viol.

Et que fait le gouvernement face à toutes ces condamnations? Rien de significatif. L'excuse de la transition politique n'est plus crédible pour expliquer l'absence de mesures juridiques et exécutives pour stopper l'hémorragie due aux réseaux de traite organisés et à la violence des groupes armés contre les travailleurs migrants.

Si aucune position ferme n'est adoptée vis-à-vis du gouvernement, nous risquons d'attendre encore dix ans ou plus. Imaginez combien de nouvelles victimes tomberont encore entre les griffes de la traite, du travail forcé, de la coercition et du viol.

Nous demandons l'envoi immédiat d'une commission d'enquête en Libye, afin d'intensifier la pression sur le gouvernement pour qu'il respecte ses obligations au titre de la convention.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Maroc – Je commencerai par remercier le gouvernement de la Libye pour les informations fournies et les efforts déployés pour répondre aux observations de la commission d'experts. Après avoir écouté le représentant de la Libye, nous devons reconnaître que des mesures importantes ont été prises afin de s'attaquer aux problèmes auxquels se heurte le pays, notamment en matière de migration clandestine et illégale. En dépit des difficultés, nous voyons le gouvernement déployer des efforts pour mettre en place un cadre juridique pour lutter contre la traite des personnes, notamment des migrants. Plusieurs lois ont été adoptées concernant la situation des migrants, la cybercriminalité, la traite des êtres humains, les enlèvements et l'extorsion. Ces lois se basent sur le Protocole de Palerme et les règles de la Ligue des États Arabes. Le gouvernement a également pris des mesures pour suivre et surveiller les centres de détention et prendre des mesures à l'encontre des auteurs d'actes illégaux.

En conclusion, nous encourageons la communauté internationale à coopérer avec le gouvernement de la Libye. Nous appelons également l'organisation internationale à poursuivre son appui aux autorités libyennes, en particulier en ce qui concerne la mise en œuvre des observations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Brésil – Je voudrais exprimer notre profonde préoccupation face à la persistance de la Libye à ne pas se conformer à la convention. Nous exprimons notre solidarité avec l'Internationale de l'éducation et ses affiliés pour dénoncer les violations graves et continues en Libye et pour soutenir tous les travailleurs qui endurent des conditions de travail forcé dans ce pays.

Début 2025, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a rapporté la présence de plus de 850 000 migrants en Libye, soit une forte augmentation par rapport à l'année précédente. Beaucoup viennent du Soudan, du Niger, d'Égypte et du Tchad, fuyant conflits et pauvreté pour ne trouver qu'exploitation à leur arrivée.

Des sources crédibles, dont l'OIM et une mission d'enquête onusienne de 2023, ont documenté un travail forcé systématique, une exploitation sexuelle et des détentions arbitraires. Ces abus sont commis par des acteurs étatiques et non étatiques et constituent des crimes contre l'humanité.

Malgré l'attention internationale, les autorités libyennes n'ont pas pris de mesures significatives. L'absence d'État fonctionnel et de syndicats indépendants entrave à la fois la surveillance et la protection des victimes.

Pour aggraver la crise, le Code pénal obsolète datant des années 1950 définit la traite de manière restrictive, ignorant l'exploitation au travail, l'exploitation sexuelle et les formes de travail forcé. Cette lacune juridique permet aux auteurs d'agir en toute impunité et laisse les travailleurs migrants sans protection contre le viol, la coercition et les conditions d'asservissement.

Nous exhortons le gouvernement libyen à:

- Coopérer pleinement avec les mécanismes de contrôle de l'OIT.
- Réformer sa législation conformément à la convention n° 29 et aux normes internationales des droits humains.
- Prendre de toute urgence des mesures concrètes pour éliminer le travail forcé et la traite des êtres humains.

Le travail forcé n'est pas seulement une violation de la convention n° 29. C'est une violation de la dignité humaine. L'OIT doit agir de manière décisive pour tenir la Libye responsable et garantir que justice est rendue aux plus vulnérables.

Interprétation de l'arabe: Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je suis libyenne. Nier les droits des travailleurs ont conduit à des violations graves de la convention. Le gouvernement n'a pas présenté jusqu'à maintenant d'engagement, et les violations ont persisté. En conséquence de la corruption, la traite des êtres humains est devenue une activité lucrative. Compte tenu des pressions exercées sur les travailleurs migrants de la région, la Libye est devenue une plaque tournante de ces travailleurs.

Ces travailleurs migrants se trouvent piégés et ne peuvent pas jouir de leurs droits. Les autorités émettent des objections pour leur garantir un salaire décent. Nous savons que même des ressortissants nationaux, pendant des années, n'ont pas eu le droit d'être payés. Les prestations ne sont pas versées et les travailleurs sont menacés d'être renvoyés, s'ils n'appliquent pas les instructions gouvernementales. C'est une autre forme d'esclavage non seulement pour les travailleurs migrants, mais également pour les ressortissants nationaux. Nous appelons pour l'établissement d'une commission d'enquête pour examiner les faits et régler cette situation aussi pour les travailleurs du pays. C'est la moindre des choses qu'on peut faire au service de l'humanité.

Interprétation de l'arabe: Autre représentant gouvernemental – Le gouvernement exprime son engagement à prendre en compte les recommandations de la commission. Dans la déclaration initiale faite par mon collègue, seules quelques mesures ont été mentionnées en réponse aux observations formulées par la commission d'experts. Le gouvernement a, par exemple, dissous la Direction de la lutte contre la migration illégale et fermé des centres de détention. Il a traduit en justice des individus responsables de mauvais traitements à l'encontre des migrants, notamment des membres de la police. Un trafiquant bien connu a été arrêté et transféré à la Cour pénale internationale.

Le cadre juridique existant traite de l'esclavage, de la servitude et de la traite des êtres humains. Cela témoigne de notre ferme engagement à lutter plus largement contre les violations des droits humains. Nous sommes particulièrement profondément soucieux de la protection des droits des travailleurs migrants, en raison de nos responsabilités en vertu de la convention.

Le pays fait face à des circonstances exceptionnelles: divisions politiques, milices armées incontrôlées dans le pays. Malgré ces circonstances, le gouvernement est déterminé à se conformer au droit international, y compris à la convention.

Nous sommes résolus à assumer nos responsabilités, mais nous devons le faire en coopération avec le Bureau international du Travail et nos autres partenaires pour nous aider à prendre des mesures supplémentaires afin de respecter nos engagements en vertu de la convention.

Actuellement, le pays accueille environ deux millions de travailleurs migrants illégaux résidant et travaillant en Libye sans autorisation légale. Ces personnes vivent aux côtés des citoyens libyens et parviennent à envoyer une aide financière à leurs familles dans leurs pays d'origine. Certes, certains sont en détention, mais selon l'OIM, il s'agit de quelques milliers d'individus et non d'un million. Nous essayons d'améliorer la situation et de nombreux centres ont été fermés.

Nous coopérons avec le BIT et sollicitons son assistance technique et un renforcement des capacités.

Membres travailleurs – Nous remercions tous les délégués qui ont pris la parole lors de cette importante discussion. Nous ne saurions trop insister sur l'ampleur et la gravité des violations subies par les travailleurs migrants en Libye. Il ne s'agit pas d'incidents isolés. Ces faits reflètent des pratiques systématiques de travail forcé et d'exploitation, comprenant un travail effectué sous contrainte dans des conditions extrêmement dures et abusives, sans liberté de partir.

La réalité pour de nombreux travailleurs migrants inclut la torture, la violence sexuelle et même la mort. Les migrants sont détenus arbitrairement dans des centres gérés à la fois par des organes officiels de l'État et par des organes non officiels, où ils sont soumis à l'esclavage, au travail forcé et à l'esclavage sexuel, avec une impunité quasi totale pour les auteurs.

La commission d'experts et divers mécanismes des Nations Unies ont clairement documenté la complicité des acteurs, individus et institutions étatiques qui sont censés faire respecter la loi mais qui collaborent plutôt avec des trafiquants et des groupes armés pour leur profit personnel. Cette impunité doit cesser.

Le gouvernement doit agir d'urgence. Une réponse fragmentée ou symbolique ne suffit pas. Ce qui est requis, c'est une approche générale, systématique et soutenue pour mettre fin à la détention arbitraire, prévenir le travail forcé et la traite d'êtres humains, et protéger les migrants contre les abus et l'exploitation.

Des mesures immédiates doivent être prises pour assurer la protection et l'assistance des victimes, notamment par le rapatriement volontaire et les programmes de réinsertion significatifs. Ces mesures ne peuvent être ponctuelles. Elles doivent être correctement financées, fondées sur les droits et mises en œuvre en coopération avec des partenaires internationaux. L'enquête et la poursuite des auteurs, y compris les fonctionnaires d'État complices et les membres des groupes armés, doivent suivre.

La justice ne doit pas être sélective ni symbolique. Elle doit être réelle et inclure des sanctions fortes et dissuasives pour toutes les formes de travail forcé et de traite d'êtres humains.

Compte tenu de la gravité et de l'urgence de cette situation, nous exhortons le gouvernement à faire rapport en continu à l'OIT des progrès concrets réalisés, non seulement sur le papier mais dans la pratique, à fournir des informations détaillées sur les mesures prises

pour lutter contre la traite des personnes, y compris l'identification des victimes, les mécanismes de protection et l'accès à la justice, à adopter sans délai une législation nationale spécifiquement axée sur la traite des personnes et à transmettre une copie de cette législation à l'OIT de toute urgence.

Nous encourageons également le gouvernement à solliciter formellement l'assistance technique du BIT. Il ne s'agit pas seulement d'une démarche administrative, mais d'un signe de volonté politique. Le cas échéant, ce soutien doit inclure l'implication directe et durable des experts du plus haut niveau de l'OIT afin d'assurer un véritable changement.

Cette commission doit envoyer un message clair: le travail forcé, la traite des êtres humains, l'esclavage sexuel et l'impunité ne peuvent être tolérés, surtout lorsqu'ils sont commis sous l'égide de l'autorité étatique. Les normes internationales du travail que nous défendons dans cette organisation ne signifient rien si de telles violations restent sans conséquences. Nous appelons donc le gouvernement à respecter pleinement et sans délai ses obligations au titre de la convention, et à placer les droits, la dignité et la sécurité des travailleurs migrants au centre de toutes les politiques et actions. Nous exhortons également le gouvernement à accepter une mission de haut niveau de l'OIT.

Membres employeurs – En conclusion, les membres employeurs souhaitent souligner une fois de plus qu'ils considèrent comme inacceptables toutes les formes de travail forcé, en particulier lorsque celles-ci ciblent les catégories les plus vulnérables de la société ou lorsque les autorités sont complices de ces pratiques. Leur position s'aligne donc, à cet égard, sur celle de la commission d'experts.

Dans ce contexte, les membres employeurs demandent premièrement au gouvernement de garantir l'élimination complète du recours au travail obligatoire. Deuxièmement, de mener des enquêtes sérieuses et approfondies et veiller à ce que les auteurs présumés soient poursuivis, y compris et surtout ceux qui sont engagés par le gouvernement. Troisièmement, de coopérer avec l'OIT ainsi qu'avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives afin d'assurer la pleine application de la convention, tant en droit qu'en pratique. Et enfin, de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, notamment l'élaboration d'une feuille de route et le suivi des progrès réalisés.

Nous faisons confiance au gouvernement pour mettre en œuvre ces recommandations dans les plus brefs délais afin d'atteindre une conformité totale avec la convention, tant en droit qu'en pratique, et de rendre compte de ses progrès à la commission d'experts avant la date limite du 1^{er} septembre.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

Tout en prenant note de la situation qui règne dans le pays, la commission s'est dite profondément préoccupée par la situation des travailleurs migrants, forcés à travailler dans des conditions extrêmement difficiles et auxquels sont infligés de mauvais traitements, y compris la torture, la mort, l'esclavage et l'exploitation sexuelle, avec la complicité du gouvernement. Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces dans un délai déterminé, pour:

- fournir aux travailleurs migrants une protection juridique adéquate, notamment en garantissant l'adoption du projet de loi sur la lutte contre la traite des personnes sous peu, projet dont il est prié de transmettre copie;
- garantir que les travailleurs migrants victimes de pratiques abusives relevant du travail forcé reçoivent une protection et une assistance adéquates et qu'ils bénéficient de voies de recours, de réadaptation et de réparation, et fournir immédiatement une protection et une assistance aux victimes, y compris via le rapatriement volontaire et la réintégration;
- garantir que les travailleurs migrants ont accès au système de justice, qu'ils sont protégés contre les représailles, dont l'expulsion, que leurs cas sont traités rapidement et que les décisions rendues sont appliquées;
- mettre en place et appliquer des sanctions efficaces et suffisamment dissuasives à l'égard des auteurs de tels actes, y compris les milices et les recruteurs de main-d'œuvre qui astreignent des travailleurs migrants à des situations relevant du travail forcé, y compris les auteurs opérant dans les centres officiels et informels de migrants, ainsi que renforcer les capacités des organismes concourant à l'application de la loi en la matière;
- garantir que des enquêtes approfondies sont menées, que les auteurs présumés font l'objet de poursuites, y compris les agents de l'État complices et les membres des groupes armés, et que des sanctions suffisamment dissuasives sont infligées aux personnes qui imposent le travail forcé sous toutes ses formes;
- renforcer le contrôle de l'application de la loi, recruter et former des inspecteurs du travail supplémentaires et augmenter les ressources matérielles nécessaires pour leur permettre de mener des inspections à cet égard.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de garantir le plein respect de ses obligations au titre de la convention, en droit et dans la pratique.

La commission a prié le gouvernement de s'acquitter pleinement de ses obligations de faire rapport et de fournir des informations sur l'application de la convention, en droit et dans la pratique, ainsi que sur les mesures prises pour mettre en œuvre les présentes recommandations, en consultation avec les partenaires sociaux, à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne maintenant la parole au représentant du gouvernement de la Libye.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Nous avons pris bonne note des conclusions adoptées et souhaitons réaffirmer les points suivants. Premièrement, notre pays réaffirme son engagement à respecter les conventions de l'OIT qu'il a dûment ratifiées. Deuxièmement, le gouvernement poursuivra ses efforts pour lutter contre la traite des personnes ainsi que contre toutes formes d'abus et de violations des droits humains en général, celles portant atteinte aux droits des travailleurs en particulier. Nous rejetons toute insinuation concernant l'implication ou la complicité du gouvernement dans la violation des droits des travailleurs migrants. Troisièmement, nous rejetons l'utilisation de certains termes figurant dans les discussions, tels que le mot esclavage. Nous réaffirmons que nos lois nationales rejettent l'esclavage, la servitude et les travaux forcés. Quatrièmement, nous saluons le travail de la commission et accueillerions favorablement toute assistance du BIT

visant à renforcer nos capacités techniques. Cinquièmement, le gouvernement continuera de déployer tous les efforts nécessaires pour renforcer les droits des travailleurs.

Malaisie (ratification: 1961)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, ainsi que des copies concernant la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) (texte actualisé), les séances de consultations concernant l'article 12A de la loi 177, la loi de 2024 sur les syndicats (amendement), le règlement de 2024 sur les syndicats (amendement), la fixation de la date d'entrée en vigueur de la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) et de la loi de 2024 sur les syndicats (amendement), et des informations statistiques sur les conventions collectives.

Réforme législative

La Malaisie réaffirme son étroite collaboration avec l'OIT dans le cadre du mémorandum d'accord relatif au programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) signé en 2019. Grâce à ce partenariat, la Malaisie fait progresser les réformes législatives en conformité avec les normes internationales du travail. Au niveau national, le Conseil consultatif national du travail fait office de principale plateforme tripartite pour discuter de ces réformes et les renforcer. Les modifications apportées à la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) et à la loi de 2024 sur les syndicats (amendement) témoignent des réformes majeures de la législation malaisienne sur les relations professionnelles. La première phase de la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, a renforcé l'accès à la justice moyennant le renvoi automatique des affaires de licenciement et le renforcement des pouvoirs du tribunal du travail. La deuxième phase, qui a pris effet le 15 septembre 2024, a introduit des réformes plus complexes qui concernent en particulier la reconnaissance des syndicats et les droits de négociation exclusifs, répondant à la nécessité de réglementer les situations dans lesquelles plusieurs syndicats peuvent représenter la même catégorie de travailleurs. Les principales modifications apportées à la loi 177 concernent l'article 9 (demande de reconnaissance), l'article 11 (reconnaissance accordé aux syndicats), les articles 12A et 12B (nouvel article – droits de négociation exclusifs), l'article 13 (négociation collective), l'article 26 (renvoi des conflits du travail devant le tribunal), l'article 62 (pouvoir d'adopter des règlements relatifs à la procédure de détermination des droits de négociation exclusifs) et la première annexe (services essentiels). Cette approche graduelle permet aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs de s'adapter progressivement à ces modifications de la législation. D'autres modifications de la loi de 1959 sur les syndicats (loi 262), entrées en vigueur le 15 septembre 2024, ont supprimé les restrictions sectorielles de longue date sur la formation des syndicats. Les syndicats et les fédérations de syndicats ne sont plus tenus d'être constitués dans un établissement en particulier et ne sont plus soumis au principe lié à la même branche d'activité, au même métier ou à la même profession. Ces modifications permettent d'élargir la représentation et la diversité des membres. Elles permettent également la présence de plusieurs syndicats représentant le même groupe de travailleurs sur un même lieu de travail. Au titre de cette modification, les travailleurs ont la liberté de choisir le syndicat auquel ils souhaitent adhérer. Un autre point important est la suppression des tests de compétence, qui servaient auparavant

de tactiques dilatoires aux employeurs pour retarder ou contester la reconnaissance d'un syndicat. Ces modifications visent à faciliter des procédures de reconnaissance des syndicats plus efficaces et plus équitables. Ces réformes des lois 177 et 262 constituent un cadre cohérent qui améliore le système de relations professionnelles de la Malaisie. Ces modifications ont pour effet important de mettre le cadre juridique et les instruments législatifs de la Malaisie en conformité avec la convention. Il s'agit là d'un virage stratégique vers un engagement plus propice à la liberté syndicale, à un système démocratique favorable aux syndicats et à des négociations collectives efficaces. Cet alignement entre la loi 177, la loi 262 et les règlements connexes démontre un engagement en faveur d'un système de relations professionnelles cohérent et intégré en Malaisie. Vous trouverez ci-dessous les modifications de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) et ses règlements, ainsi que de la loi sur les syndicats de 1959 (loi 262) et ses règlements, en vigueur depuis le 15 septembre 2024.

Article 1 de la convention: Protection adéquate contre tous actes de discrimination antisyndicale

Bien que les articles 8 et 59 de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) restent inchangés, nous souhaitons mettre en relief les principales mesures prises par le gouvernement pour garantir le traitement approprié des plaintes présentées pour discrimination antisyndicale et l'accès des travailleurs à des voies de recours efficaces.

1) Interdiction de la discrimination antisyndicale (article 8)

L'article 8 de la loi de 1967 sur les relations professionnelles interdit expressément tout acte d'ingérence, d'intimidation ou de discrimination de la part des employeurs ou de leurs représentants à l'égard des travailleurs en raison de leur participation à des activités syndicales légales. Cela recouvre:

- le licenciement ou les menaces de licenciement;
- tout changement dans les conditions d'emploi au détriment du travailleur;
- le refus de promotion ou d'emploi en raison de l'affiliation syndicale.

À titre d'exemple de l'application de la loi, le Département des relations professionnelles de la Malaisie (DIRM) a enregistré les plaintes suivantes au titre de l'article 8:

- 16 plaintes reçues en 2023;
- 9 plaintes reçues en 2024;
- aucune plainte reçue entre janvier et avril 2025.

Les 25 plaintes déposées en vertu de l'article 8 de la loi 177 en 2023 et 2024 ont toutes été traitées (21 au niveau du DIRM via la conciliation et le retrait volontaire, et 4 autres ont été renvoyées devant le tribunal du travail). La plupart des affaires ont été réglées via une conciliation menée par le Directeur général des relations professionnelles (DGIR), ce qui démontre l'efficacité des procédures administratives du traitement des plaintes liées aux syndicats. Toutes les affaires relevant de l'article 8 ont été réglées ou renvoyées à l'arbitrage, garantissant le respect des droits des travailleurs. Ce processus témoigne de l'engagement du gouvernement à protéger les droits syndicaux et de l'efficacité du système de relations professionnelles de la Malaisie.

2) Droit de représentation et renvoi devant le tribunal du travail (article 20)

En 2021, l'article 20 a été modifié pour supprimer le pouvoir discrétionnaire du ministre de renvoyer les affaires de licenciement abusif devant le tribunal du travail. Ce pouvoir

incombe désormais au DGIR. Dans le cadre de la nouvelle procédure, les travailleurs peuvent déposer des plaintes directement auprès du DGIR, qui cherchera alors une conciliation. Si aucun accord n'est trouvé, le DGIR doit renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail, garantissant ainsi à tous les travailleurs l'accès à un procès équitable. Cette réforme favorise la transparence, la cohérence et le renforcement de la protection des travailleurs, en particulier ceux qui sont licenciés en raison de leurs activités syndicales.

3) Procédure pénale de l'application de la loi (article 59)

L'article 59, qui interdit les représailles contre les travailleurs en raison de leurs activités syndicales, reste en vigueur. Comme il s'agit d'une infraction pénale, il n'y a pas de procédure de conciliation. C'est le DIRM qui instruit les plaintes et, le cas échéant, engage des poursuites pénales.

4) Mesures prises par le gouvernement pour garantir l'accès à des mécanismes efficaces de réparation

Bien que les articles 8 et 59 restent inchangés, le gouvernement a mis en place des mesures administratives pour garantir le traitement rapide de toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale par le DGIR, l'accès des victimes à des mécanismes efficaces de réparation moyennant la conciliation ou le renvoi des affaires devant le tribunal, et s'assurer que les affaires relevant de l'article 59 font l'objet d'une enquête et de poursuites appropriées lorsque des infractions sont avérées.

En résumé, si les articles 8 et 59 restent inchangés, l'article 20 modifié renforce considérablement la protection juridique des travailleurs contre le licenciement, y compris en raison de leurs activités syndicales. Ces mesures, ainsi que les mécanismes actifs d'application de la loi et de traitement des plaintes, mettent en évidence l'engagement de la Malaisie à faire respecter les normes internationales du travail et à protéger les droits des travailleurs à la liberté syndicale sans discrimination ni représailles.

Durée des procédures de reconnaissance

Les modifications de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177), en vigueur depuis le 15 septembre 2024, ont introduit des réformes majeures visant à simplifier et à accélérer le processus de reconnaissance des syndicats. Les principaux changements sont les suivants:

- a) La responsabilité de déterminer l'admissibilité et la représentativité des syndicats est passée du Directeur général des syndicats (DGTU) au DGIR. Auparavant, les décisions du DGTU pouvaient faire l'objet d'un recours auprès du ministre, la décision du ministre étant soumise à un contrôle juridictionnel. Cette procédure à plusieurs niveaux a été supprimée, en conséquence de quoi la procédure de reconnaissance est plus efficace et plus rapide.
- b) Le pouvoir de décider de la capacité des membres d'un syndicat (c'est-à-dire travailleurs exerçant des fonctions d'encadrement, de direction, de confidentialité ou de sécurité) et de déclarer la reconnaissance d'un syndicat est passé du ministre au DGIR, ce qui supprime le niveau discrétionnaire et rationalise le processus décisionnel.

Ces changements ont permis de réduire considérablement la durée de la procédure de reconnaissance, qui est passée de six à neuf mois ou plus à quatre mois au maximum le plus souvent. Ces réformes comblent également le vide juridique qui permettait aux employeurs de contester les décisions du DGTU ou du DGIR pendant la procédure de reconnaissance. Dans le nouveau cadre:

- Il n'y a plus de décision concernant la compétence qui faisait l'objet d'un examen légal préalable.
- Les employeurs peuvent contester la décision du DGIR une fois achevée la procédure de reconnaissance seulement.

Tout cela a renforcé l'intégrité de la procédure de reconnaissance et réduit au minimum les retards dans ces procédures, dus à des interventions judiciaires prématurées.

Le DIRM suit de près et traite toute allégation d'ingérence de l'employeur au cours de la procédure de reconnaissance de syndicat, au titre des articles 4, 5, 7 et 8 de la loi 177, en particulier lors du vote à bulletin secret.

Lorsqu'une plainte pour ingérence de l'employeur est déposée pendant la procédure de reconnaissance:

- Le DIRM évalue rapidement la plainte. Si elle est jugée infondée, la procédure de reconnaissance se poursuit sans délai. Aucune plainte n'a encore entraîné de retard dans la procédure.
- Si le problème peut être réglé pendant la procédure, le DIRM poursuit la procédure sans report afin d'éviter des retards inutiles.
- Si le problème n'est pas lié à la procédure de reconnaissance, mais concerne des violations des articles 4, 5, 7 ou 8, il est conseillé aux parties de déposer une plainte distincte auprès du DIRM. Ces questions seront traitées de manière indépendante et ne perturberont pas la procédure de reconnaissance.

Cette approche a été confirmée par la Cour fédérale dans l'affaire *Valeo Malaysia Sdn Bhd c. Directeur général des relations professionnelles, Département des relations professionnelles Malaysia & Anor*, qui a réaffirmé les principes établis par la Haute Cour comme suit:

- a) Le droit d'être entendu par le DGIR en vue d'obtenir la reconnaissance d'un syndicat n'est pas spécifiquement prévu par l'article 9 de la loi 177.
- b) Le tribunal n'a pas mandat pour compléter la législation, c'est-à-dire la loi 177, même s'il estime que la disposition législative de l'article 9 de cette loi n'est pas aussi complète et exhaustive qu'elle devrait l'être, selon lui.
- c) Si le pouvoir législatif a décidé, par voie législative, d'accorder des moyens de recours, le tribunal est lié par la législation au même titre que le citoyen et n'a pas mandat pour modifier le système législatif de la loi 177.
- d) Les principes élémentaires de la justice de *common law* ne sont pas tous applicables. Les règles et la portée de ces principes varient en fonction des circonstances et du contexte.
- e) Il est bien établi que, lorsqu'une loi confère à quiconque le pouvoir de prendre des décisions concernant un individu, le tribunal exige non seulement de se conformer à la procédure prévue par la loi, mais autorise l'introduction de garanties procédurales supplémentaires dans la mesure où elles permettront d'assurer l'équité.
- f) Le tribunal ne doit pas aller à l'encontre de l'intention clairement manifestée par le législateur d'exclure l'application de la règle *audi alteram partem*.
- g) Il n'appartient pas au tribunal de modifier la loi en y greffant tout autre disposition qu'il pourrait juger mieux à même de permettre à une personne lésée de présenter son point de vue et de l'étayer par des éléments de preuve.

Droits de négociation exclusifs: Syndicats minoritaires

Le gouvernement prend bonne note de la recommandation de 2022 de la Commission de la Conférence d'adopter des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que, lorsqu'aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif, tous les syndicats de l'unité de négociation sont autorisés à négocier, conjointement ou séparément, au nom de leurs membres respectifs. En réponse, le gouvernement souhaite souligner que la question a été traitée par la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) (loi A1615), qui a introduit l'article 12A dans la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) pour réglementer les droits de négociation exclusifs.

L'article 12A prévoit un mécanisme structuré par lequel:

- Lorsque plusieurs syndicats représentent la même catégorie de travailleurs sur un lieu de travail donné, ceux-ci peuvent s'entendre sur le syndicat qui aura les droits de négociation exclusifs.
- En l'absence d'accord, le DGIR peut trancher la question, y compris par le biais d'un vote à bulletin secret afin de déterminer le syndicat bénéficiant du plus haut niveau de soutien. Cette disposition a été introduite après des consultations approfondies avec des représentants d'employeurs et de travailleurs, avant d'être soumise et approuvée au Parlement, comme indiqué en annexe. L'approche du gouvernement vise à:
 - éviter les négociations fragmentées impliquant plusieurs syndicats représentant la même catégorie de travailleurs sur un même lieu de travail;
 - garantir un processus de négociation collective clair et efficient;
 - régler avec anticipation la question de la représentation, évitant ainsi un scénario selon lequel aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif. En conformité avec ce cadre, le gouvernement ne prévoit pas que tous les syndicats de l'unité négocient conjointement ou séparément au nom de leurs membres, une fois que la procédure prévue à l'article 12A a été invoquée et qu'un syndicat a été déterminé comme détenant les droits de négociation exclusifs. Cela permet de garantir un cadre structuré et cohérent de relations professionnelles, d'éviter les revendications contradictoires et de promouvoir une représentation efficace et unifiée.

Travailleurs migrants

La Malaisie réaffirme que l'article 28 (1)(a) de la loi de 1959 sur les syndicats, qui exige l'autorisation du ministre des Ressources humaines préalablement à l'enregistrement des dirigeants syndicaux, joue un rôle crucial dans la sauvegarde de la sécurité nationale et de l'intégrité du système de relations professionnelles. En 2024, plus de 28 000 travailleurs étrangers étaient enregistrés en tant que membres d'un syndicat. Pour appuyer toujours plus la représentation inclusive, une dérogation ministérielle générale, effective depuis le 15 janvier 2025, a été accordée à un syndicat qui avait présenté une demande formelle d'enregistrement de ses dirigeants au titre de l'article 28(2) de la loi. Cette dérogation permet aux dirigeants syndicaux non citoyens d'exercer leurs fonctions sans avoir à obtenir une approbation individuellement, ce qui témoigne de l'approche équilibrée et progressiste de la Malaisie en matière de gouvernance syndicale.

Champ de la négociation collective

Le gouvernement fait savoir à la commission que l'article 13(3) de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177) a été modifiée pour permettre des réformes plus larges

visant à aligner la législation nationale sur les normes internationales du travail et à renforcer la négociation collective en Malaisie. L'article 13(3) révisé dispose désormais qu'un syndicat de travailleurs ne peut inclure dans ses propositions de convention collective aucune question relative à:

- a) la promotion de travailleurs par l'employeur d'un grade ou d'une catégorie inférieure à un grade ou à une catégorie supérieure;
- b) le transfert de travailleurs au sein de l'organisation, pour autant que cela ne porte pas atteinte aux conditions d'emploi;
- c) la nomination par l'employeur de toute personne pour pourvoir un poste vacant;
- d) la cessation d'emploi d'un travailleur pour cause de licenciement ou de réorganisation, ou les critères de cette cessation;
- e) le renvoi et la réintégration d'un travailleur;
- f) l'attribution ou la répartition des tâches en conformité avec les conditions d'emploi.

Il est important de noter que la disposition modifiée introduit une nouvelle clause permettant aux syndicats de discuter avec les employeurs de questions générales liées à certains thèmes, même si ces questions ne figurent pas dans les propositions formelles de conventions collectives. Cette mesure vise à promouvoir un dialogue plus ouvert tout en respectant le pouvoir de décision des employeurs. Le gouvernement prend note de la recommandation de longue date de la commission de revoir et de limiter les restrictions générales à la négociation collective. La récente modification marque un progrès important dans la mesure où elle:

- précise que les syndicats peuvent engager des discussions sur des questions générales liées à certains thèmes;
- limite le champ d'application de l'interdiction aux seules propositions formelles figurant dans les conventions collectives;
- favorise une consultation plus large et une plus grande transparence dans le processus décisionnel lié à l'emploi. Cette approche équilibrée appuie les droits des travailleurs tout en maintenant une flexibilité opérationnelle et reflète l'engagement de la Malaisie à renforcer ses relations professionnelles, en conformité avec la convention. En conséquence, bien que le tribunal du travail ne dispose pas d'informations statistiques spécifiques sur cette question, on observe qu'environ 98 pour cent des conventions collectives dont le tribunal du travail a pris connaissance ont porté sur les questions susmentionnées.

Restriction en matière de négociation collective des fonctionnaires non commis à l'administration de l'État

Le gouvernement est pleinement engagé et a pris les mesures nécessaires pour permettre la négociation collective des fonctionnaires non commis à l'administration de l'État. Les récentes négociations menées par le Conseil paritaire national ont abouti à la bonne mise en œuvre du système de rémunération de la fonction publique en 2024, comme indiqué dans la circulaire de service n° 1/2024. Le fait que 99,9 pour cent des employés du secteur public aient accepté le nouveau système met en évidence le succès du processus de négociation du conseil. Le gouvernement réaffirme que le Conseil paritaire national reste le mécanisme efficace de négociation collective, fondé sur un cadre légitime et une représentation démocratique et qu'il joue un rôle clé en ce qui concerne les résultats stratégiques.

Négociation collective dans la pratique

Le tribunal du travail a pris connaissance de 274 conventions collectives en 2023 et de 240 en 2024. Des informations statistiques par secteur pour ces deux années figurent en annexe.

Demande directe

Le gouvernement a pris des mesures pour étudier les possibilités d'étendre l'application de la partie VI de la loi de 1967 sur les relations professionnelles (loi 177), qui prévoit la représentation en cas de licenciement abusif des fonctionnaires employés par des organes statutaires, conformément à l'article 52(3) de la loi. En conséquence, des consultations ont été menées du 23 au 25 août 2021 avec un certain nombre d'autorités statutaires et d'organismes de réglementation afin d'évaluer la faisabilité et les implications d'une telle extension. Ce processus a compté sur la participation des principales parties prenantes de l'ensemble du secteur public. Les consultations ont révélé que tous les organes statutaires disposent déjà de mécanismes internes et de procédures disciplinaires pour traiter les questions liées au licenciement, établis en vertu de leurs lois d'habilitation respectives. Souvent, ces cadres reflètent les protections offertes par la partie VI de la loi sur les relations professionnelles et servent de systèmes parallèles pour régler les conflits du travail. À la lumière de ces conclusions, la question a été renvoyée au cabinet du Procureur général pour examen juridique. Le cabinet a indiqué que l'application de l'article 52(3), dans sa forme actuelle, entraînerait un chevauchement des protections juridiques, étant donné que ces organes statutaires sont réglementés par une législation spécifique qui prévoit déjà une autorité ou un organe indépendant habilité à entendre et à régler les conflits du travail. Ces mécanismes internes fonctionnent parallèlement au tribunal du travail, et l'extension de la partie VI sans conciliation législative pourrait entraîner des conflits de compétence et des incohérences dans l'application de la législation. En conséquence, le gouvernement reconnaît la nécessité de poursuivre l'alignement des politiques et l'harmonisation de la législation afin de garantir la clarté, la cohérence et une protection efficace dans tous les cadres du secteur public. La question est toujours en cours d'examen. Ces conclusions ont également été communiquées aux organisations de travailleurs, à savoir le Congrès des syndicats de Malaisie et le Congrès des syndicats des travailleurs de la fonction publique, lors de consultations tenues entre 2022 et 2024.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur de donner la parole au représentant gouvernemental de la Malaisie, Monsieur le sous-secrétaire de la division internationale du ministère des Ressources humaines, pour sa déclaration liminaire.

Représentant gouvernemental – Je me présente devant cette honorable commission avec le plus grand respect et la plus grande gratitude pour l'occasion qui m'est donnée de réaffirmer l'engagement de la Malaisie envers la convention. La Malaisie a soumis des informations complètes, notamment la loi sur les relations professionnelles (texte actualisé), la loi de 2024 sur les syndicats et les règlements d'application. Ces documents reflètent les mesures importantes prises pour aligner notre législation nationale sur les normes internationales du travail.

Le processus législatif de la Malaisie est guidé par une collaboration étroite avec l'OIT dans le cadre de notre programme par pays de promotion du travail décent (PPTD), signé en 2019.

Le Conseil consultatif national du travail, un organe tripartite, a joué un rôle essentiel en garantissant le dialogue social tout au long de ce processus de réforme. Les modifications

apportées à la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement) témoignent des réformes majeures de la législation malaisienne en matière de relations professionnelles.

Les principales réformes ont été introduites en deux phases:

- La première phase de la loi de 2020 sur les relations professionnelles (amendement), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021, a renforcé l'accès à la justice, notamment en permettant le renvoi automatique des affaires de licenciement et en renforçant les pouvoirs du tribunal du travail.
- La deuxième phase, qui a pris effet le 15 septembre 2024, a introduit d'autres réformes qui concernent notamment la reconnaissance des syndicats et les droits de négociation exclusifs, une évolution nécessaire pour remédier au problème que posent la superposition des représentations, le processus de négociation collective et le renvoi des conflits du travail devant le tribunal en vertu de l'article 26(2) de la loi sur les relations professionnelles.

Ces réformes ont été complétées par des modifications de la loi sur les syndicats, qui ont supprimé des restrictions de longue date. Aujourd'hui, les syndicats ou les fédérations de syndicats en Malaisie peuvent être constitués au-delà des limites sectorielles, ce qui permet des structures syndicales plus inclusives et plus représentatives. Les travailleurs peuvent désormais choisir entre plusieurs syndicats sur un même lieu de travail, ce qui renforce leur liberté syndicale.

Il est important de noter que la Malaisie a abrogé le mécanisme des tests de compétence, une condition opaque utilisée depuis longtemps de manière abusive et systématique pour retarder la reconnaissance des syndicats, ce qui constitue une avancée significative pour les droits des travailleurs. Désormais, un processus plus équitable et plus rapide garantit que les droits des travailleurs ne sont pas injustement bafoués. Il s'agit là d'une évolution stratégique plus propice à la liberté syndicale, à un système démocratique favorable aux syndicats et à des négociations collectives efficaces. Cette harmonisation entre la loi sur les relations professionnelles, la loi sur les syndicats et les règlements d'application témoigne de l'engagement en faveur d'un système de relations professionnelles cohérent et intégré en Malaisie.

Bien que la Malaisie n'ait pas ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, les réformes législatives adoptées montrent clairement que nous adhérons à l'esprit et aux objectifs de la convention.

En vertu de l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles, la discrimination antisyndicale, qu'il s'agisse de licenciement, de rétrogradation ou de refus de promotion, est strictement interdite. Le fait de conférer au directeur général des relations professionnelles (DGIR) le pouvoir discrétionnaire de renvoyer directement les affaires devant le tribunal du travail sans avoir à obtenir l'accord préalable du ministre constitue une évolution importante et progressive du cadre des relations professionnelles. Cela permet de rationaliser les procédures, de promouvoir la transparence et de parvenir à des résolutions plus rapides, ce qui renforce la confiance des travailleurs dans l'équité et l'impartialité du système.

À titre d'illustration, le Département des relations professionnelles de la Malaisie (DIRM) a enregistré les plaintes suivantes au titre de l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles:

- 16 plaintes reçues en 2023;
- 9 plaintes reçues en 2024;
- aucune plainte reçue entre janvier et avril 2025.

Les 25 plaintes déposées en vertu de l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles en 2023 et 2024 ont toutes été traitées (21 au niveau du DIRM par voie de conciliation et retrait volontaire, et 4 ont été renvoyées devant le tribunal du travail). La plupart des affaires ont été réglées via une conciliation menée par le DGIR, ce qui démontre l'efficacité des procédures administratives du traitement des plaintes liées aux syndicats. En outre, toutes les affaires relevant de l'article 8 ont été réglées ou renvoyées à l'arbitrage, garantissant ainsi la protection des droits des travailleurs. Ce processus témoigne de l'engagement du gouvernement à protéger les droits syndicaux et de l'efficacité du système de relations professionnelles de la Malaisie.

La modification de l'article 20 de la loi sur les relations professionnelles habilite le DGIR à renvoyer directement les cas de licenciement devant le tribunal du travail, éliminant ainsi le pouvoir discrétionnaire du ministre. Il convient de noter que cette modification a accéléré le règlement des affaires, comme le montrent les statistiques suivantes:

En 2023:

- Nombre total d'affaires résolues: 4 294.
- Règlement par conciliation: 2 802.
- Affaires signalées ou renvoyées devant le tribunal du travail: 1 492.

En 2024:

- Nombre total d'affaires résolues: 4 394.
- Règlement par conciliation: 2 945.
- Affaires signalées/renvoyées devant le tribunal du travail: 1 449.

En 2025:

- Nombre total d'affaires résolues: 1 894.
- Règlement par voie de conciliation: 1 223.
- Affaires signalées/renvoyées devant le tribunal du travail: 671.

D'après les statistiques, le DIRM a traité toutes les affaires de réintégration sans exception.

Ce changement rationalise le processus, garantissant des résolutions plus rapides et plus efficaces. Il renforce le cadre de règlement des litiges en favorisant la transparence, l'impartialité et l'accès à une justice diligente pour toutes les parties concernées.

L'article 59 de la loi sur les relations professionnelles, qui érige en infraction pénale les violations des protections syndicales, reste pleinement applicable. La procédure comprend une enquête approfondie, au cours de laquelle les preuves sont recueillies et analysées par les autorités compétentes. Une fois l'enquête terminée, et si des preuves suffisantes sont trouvées pour étayer les allégations, l'affaire est officiellement portée devant le tribunal. Cela garantit que les droits des travailleurs syndiqués sont effectivement protégés à chaque étape, renforçant ainsi le processus juridique visant à faire respecter ces droits.

Le gouvernement a mis en place des mesures administratives pour garantir que toutes les plaintes pour discrimination antisyndicale sont traitées rapidement par le DGIR, que les victimes ont accès à des mécanismes de réparation par voie de conciliation ou de renvoi devant un tribunal et que les affaires relevant de l'article 59 font l'objet d'enquêtes et de poursuites appropriées lorsque des infractions sont constatées.

L'une des réformes les plus importantes concerne la durée et l'équité de la procédure de reconnaissance des syndicats. Remédiant aux retards dans les procédures et supprimant la possibilité qu'une décision fasse l'objet d'un examen légal préalable, la procédure de demande de reconnaissance se conclut désormais en moins de cinq mois. Le pouvoir discrétionnaire du ministre en matière de recours concernant les questions de compétence a été annulée. Le DGIR rend désormais des décisions contraignantes sur la reconnaissance des syndicats par l'employeur et l'éligibilité des membres.

Depuis l'entrée en vigueur de l'amendement, la procédure de reconnaissance a fait preuve d'une grande réactivité. Entre le 15 septembre 2024 et le 31 décembre 2024, 10 demandes de reconnaissance ont été reçues, et toutes ont été traitées au cours de cette période. Par la suite, entre le 1^{er} janvier 2025 et le 30 avril 2025, 19 demandes supplémentaires ont été reçues. Parmi celles-ci, 7 ont été réglées, et 12 sont en cours. Cela montre que, au cours des cinq premiers mois suivant la modification (du 15 septembre 2024 au 15 février 2025), 17 cas de reconnaissance ont été réglés au total, ce qui témoigne d'une accélération de la procédure de reconnaissance dans le cadre de la réglementation modifiée.

En outre, le DIRM suit avec attention les allégations d'ingérence de l'employeur dans la procédure de reconnaissance des syndicats en vertu des articles 4, 5, 7 et 8 de la loi sur les relations professionnelles, en particulier lors du scrutin secret.

Lorsqu'une plainte est déposée:

- Le DIRM évalue rapidement la question. Si la plainte est sans fondement, la procédure de reconnaissance se poursuit sans délai.
- Si le problème peut être résolu pendant la procédure, cette dernière se poursuit sans report.
- Si la plainte n'est pas liée à la reconnaissance, mais concerne des violations des articles pertinents, il est conseillé aux parties de déposer une plainte distincte, qui n'aura aucune incidence sur la procédure de reconnaissance.

Cette approche a été confirmée par la Cour fédérale de Malaisie, dans l'affaire *Valeo Malaysia Sdn Bhd c. Directeur général des relations professionnelles, Département des relations professionnelles de Malaisie & Anor*, qui a réaffirmé les principes établis par la Haute Cour comme suit:

- a) Le droit d'être entendu par le DGIR en vue d'obtenir la reconnaissance d'un syndicat n'est pas expressément prévu à l'article 9 de la loi sur les relations professionnelles.
- b) Le tribunal n'a pas mandat pour compléter la législation, à savoir la loi sur les relations professionnelles, même s'il estime que la disposition législative de l'article 9 n'est pas aussi complète et exhaustive qu'il l'aurait souhaité.
- c) Si le législateur a décidé, par voie législative, d'accorder des moyens de recours, le tribunal est lié par la législation au même titre que le citoyen et n'est pas habilité à modifier le système législatif de la loi sur les relations professionnelles.
- d) Les principes de la *common law* relatifs à la justice naturelle ne sont pas tous applicables. Les règles et la portée de la justice naturelle varient en fonction des circonstances et du contexte.
- e) Il est bien établi que, lorsqu'une loi confère à quiconque le pouvoir de prendre des décisions affectant un individu, le tribunal exige non seulement de se conformer à la procédure prévue par la loi, mais autorise également l'introduction de toutes garanties procédurales supplémentaires qui permettront d'assurer l'équité.

- f) Le tribunal ne doit pas aller à l'encontre de l'intention clairement manifestée par le Parlement d'exclure l'application de la règle *audi alteram partem*.
- g) Il n'appartient pas au tribunal de modifier la loi en y ajoutant toute autre disposition qu'il pourrait juger plus à même de permettre à une personne lésée de présenter son point de vue et de l'étayer par des éléments de preuve.

Cette décision a confirmé que la procédure législative, plutôt que l'interprétation judiciaire, devait régir la procédure de reconnaissance. Cette décision garantit la sécurité juridique et renforce l'intention du législateur.

En réponse aux recommandations de la commission de 2022, la Malaisie a introduit l'article 12A de la loi sur les relations professionnelles afin de traiter la question du droit de négociation exclusif. Lorsque plusieurs syndicats représentent la même catégorie de travailleurs, le DGIR peut trancher, par un vote à bulletin secret si nécessaire, afin de déterminer le syndicat qui dispose d'un mandat majoritaire.

Conformément à ce cadre, le gouvernement ne prévoit pas que tous les syndicats de l'unité négocient conjointement ou séparément au nom de leurs membres. Une fois que la procédure prévue à l'article 12A de la loi sur les relations professionnelles a été engagée et qu'un syndicat a été désigné comme détenant les droits de négociation exclusifs, ce syndicat peut entamer des négociations avec l'employeur. Cette mesure permet de garantir un cadre structuré et cohérent de relations professionnelles, de prévenir les revendications contradictoires et de promouvoir une représentation efficace et unifiée.

Les syndicats qui n'ont pas été désignés comme agents de négociation exclusifs ne peuvent pas négocier séparément, mais ils restent libres de défendre les intérêts de leurs membres. Cette structure, fondée sur la consultation tripartite, assure l'équilibre entre la représentation et la cohérence du système de relations professionnelles.

La Malaisie est fière d'annoncer que plus de 28 000 travailleurs étrangers sont actuellement membres de syndicats dans tout le pays, ce qui souligne l'engagement de la nation en faveur de pratiques de travail équitables et inclusives. En janvier 2025, le gouvernement a opéré un changement notable de politique en accordant une dérogation ministérielle générale à un syndicat spécifique, permettant aux non-citoyens d'exercer des fonctions syndicales au sein de ce syndicat sans avoir à obtenir une autorisation individuelle au cas par cas. Cette dérogation a été accordée à la suite d'une demande officielle du syndicat et a été approuvée par le ministre.

Bien qu'elle ne s'applique qu'à un seul syndicat, cette dérogation représente une étape importante vers une gouvernance syndicale plus inclusive. Cette réforme permet aux travailleurs migrants membres de ce syndicat d'assumer des fonctions de direction, reconnaissant ainsi leur contribution essentielle à la main-d'œuvre malaisienne et affirmant leur droit d'être représentés au sein des structures syndicales. Cette évolution met en évidence les efforts continus de la Malaisie pour renforcer les droits au travail et promouvoir une participation équitable dans les instances dirigeantes des syndicats.

Même si la dérogation accordée par le ministre ne supprime pas l'obligation générale d'obtenir une approbation au cas par cas, elle marque une avancée positive et progressive de la part du gouvernement. En approuvant une dérogation générale pour un syndicat, le gouvernement a démontré sa volonté de soutenir une direction syndicale plus inclusive et de faciliter une plus grande participation des travailleurs migrants à la gouvernance syndicale. Cette mesure reconnaît la contribution essentielle des travailleurs migrants à la main-d'œuvre et renforce leur droit d'être représentés au sein des structures syndicales.

Si les non-citoyens doivent généralement encore obtenir l'approbation du ministre pour exercer des fonctions syndicales, la dérogation accordée dans ce cas montre qu'il n'existe pas d'obstacle absolu à l'accès des travailleurs migrants à des fonctions de direction, en particulier lorsque les syndicats s'efforcent activement d'instaurer une représentation inclusive. Cela contribue à renforcer l'inclusivité et la diversité de la direction syndicale dans tout le pays.

En ce qui concerne la participation des travailleurs migrants à l'exercice effectif de leurs droits de négociation collective, il est important de noter que la loi sur les relations professionnelles n'impose aucune restriction à cet égard. Dans la pratique, il est arrivé que des conventions collectives et des accords soient conclus avec succès avec des syndicats représentant des travailleurs migrants.

Il convient également de souligner que les termes d'une convention collective, une fois conclue, s'appliquent uniformément à tous les travailleurs relevant du champ d'application concerné, et pas seulement aux membres du syndicat. Cela garantit que les avantages de la négociation collective s'étendent à tous les employés, y compris les travailleurs migrants, renforçant ainsi des pratiques de travail inclusives et équitables.

Les modifications apportées à l'article 13(3) de la loi sur les relations professionnelles précisent que, si certaines prérogatives de gestion restent exclues des conventions collectives formelles, les syndicats peuvent engager des discussions avec les employeurs sur ces questions. Cette disposition favorise un dialogue constructif, renforce la transparence et reflète la recommandation de la commission visant à lever les restrictions trop larges.

Cette modification marque une avancée significative dans la mesure où elle:

- permet aux syndicats de soulever des questions d'ordre général liées à certains thèmes;
- limite le champ d'application de l'interdiction aux seules propositions formelles;
- favorise une consultation plus large sur les questions liées à l'emploi.

Si la disposition n'oblige pas les employeurs à parvenir à un accord sur ces questions, elle encourage toutefois l'ouverture à un dialogue de bonne foi. Dans les cas où un employeur refuse de donner suite à la négociation, le fait de conserver des traces de ces efforts peut contribuer à l'action de sensibilisation et à la transparence dans les relations professionnelles.

Il convient de noter qu'environ 98 pour cent des conventions collectives reconnues par le tribunal du travail ont porté sur ces questions, ce qui souligne leur importance pratique. En 2023, le tribunal a pris connaissance de 274 conventions collectives, et de 240 en 2024.

En conclusion, les réformes globales de la Malaisie en matière de législation, de politique et de pratique marquent un changement stratégique et progressif vers un système de relations professionnelles moderne, équitable et inclusif.

Ces réformes, qui vont de la rationalisation de la procédure de reconnaissance des syndicats et du renforcement de la lutte contre la discrimination antisyndicale à la promotion d'un leadership syndical inclusif et à des négociations collectives plus équilibrées, montrent clairement que la Malaisie respecte pleinement les principes de la convention.

Notre réforme du droit du travail continue d'évoluer avec détermination et clarté, reflétant notre engagement indéfectible en faveur de l'équité, de l'inclusion et de la protection des droits des travailleurs.

Au cœur de cette transformation se trouvent notre collaboration étroite et constructive avec les partenaires tripartites, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que l'appui sans faille du BIT. La Malaisie remercie sincèrement la commission pour son

engagement et ses conseils constants. Nous réaffirmons notre détermination à approfondir ce partenariat et à respecter les normes les plus élevées en matière de droits au travail et de justice sociale.

Membres employeurs – La Malaisie a ratifié la convention en 1961 et est suivie de près par les organes de contrôle de l'OIT depuis plusieurs décennies. Le respect de la convention par la Malaisie a été examiné à plusieurs reprises par la commission (à savoir en 1992, 1994, 1999, 2016 et 2022) et, au cours de cette période, la commission d'experts a formulé de nombreuses observations (23 depuis 1989) exhortant la Malaisie à aligner sa législation et ses pratiques sur la convention.

Ces dernières années, la Malaisie a entrepris d'importantes réformes législatives qui marquent des progrès substantiels vers le respect de la convention. Depuis 2016, le gouvernement, avec l'assistance technique du BIT, a profondément modifié la loi sur les relations professionnelles et la loi sur les syndicats. Ces modifications, élaborées en consultation avec les partenaires sociaux, visent à renforcer la liberté syndicale et le droit de négociation collective, conformément aux normes internationales. Parmi ces changements figurent l'amélioration de l'accès à la justice grâce à la suppression du pouvoir discrétionnaire du ministre en matière de renvoi des affaires de licenciement devant le tribunal du travail et des mesures connexes, ainsi que des réformes relatives à la reconnaissance des syndicats et aux droits de négociation.

En parallèle, des modifications complémentaires à la loi sur les syndicats sont entrées en vigueur en septembre 2024, supprimant les restrictions de longue date à la constitution de syndicats qui limitaient les travailleurs à s'organiser uniquement au sein de professions ou de secteurs spécifiques. De même, l'abrogation du «test de compétence» (utilisé jusqu'alors pour contester la procédure de reconnaissance d'un syndicat) a comblé une lacune que les employeurs pouvaient exploiter pour retarder la reconnaissance des syndicats. Ces réformes ont été saluées par les organes de contrôle de l'OIT, qui ont estimé qu'elles permettaient d'aligner plus étroitement le cadre juridique de la Malaisie sur la convention.

La Malaisie a également renforcé les mécanismes d'application et de règlement des différends. Par exemple, l'interdiction de la discrimination antisyndicale et la criminalisation des représailles contre les activités syndicales.

Les données statistiques indiquent une amélioration des résultats en matière d'application de la loi. Le DIRM a enregistré 16 plaintes pour discrimination antisyndicale en 2023 et neuf en 2024. Ces 25 cas ont été résolus par voie de conciliation ou par renvoi devant le tribunal du travail.

Toutefois, malgré des avancées majeures, plusieurs défis restent à relever pour que la législation puisse être considérée comme pleinement conforme à la convention. Dans ses dernières observations, la commission d'experts a mis en évidence un certain nombre de domaines dans lesquels des améliorations supplémentaires pourraient être apportées. Il s'agit notamment des éléments suivants:

- La discrimination antisyndicale – Les travailleurs ne semblent pas disposer d'un droit indépendant de saisir directement les tribunaux pour discrimination antisyndicale. Les membres employeurs se font l'écho des préoccupations de la commission d'experts, qui exhorte une nouvelle fois la Malaisie à veiller à ce que les victimes de discrimination antisyndicale aient le droit de saisir directement un tribunal impartial et à ce que les mesures de réparation (telles que la réintégration et l'indemnisation) et les sanctions soient suffisamment dissuasives. La commission d'experts a regretté l'absence d'informations

publiques détaillées sur les plaintes déposées en vertu de l'article 8. Il convient de combler cette lacune afin de pouvoir mesurer les progrès accomplis et d'identifier les éventuels points de blocage.

- Les procédures de reconnaissance des syndicats – Si les réformes de la loi sur les relations professionnelles ont simplifié en théorie cette procédure, dans la pratique, plusieurs obstacles subsistent. La commission d'experts a observé qu'il n'existe pas de définitions légales claires de ces catégories et que, s'il revient désormais au DGIR de prendre la décision initiale, les employeurs ont toujours le droit de faire appel de cette décision. Le défi à relever consiste désormais à mettre en œuvre, dans la pratique, le nouveau délai de reconnaissance de quatre mois, y compris au stade de l'appel, en supprimant tout obstacle inutile en matière de procédure. En outre, l'OIT a souligné que la protection contre les actes d'ingérence pendant la procédure de reconnaissance devrait être renforcée, et les membres employeurs abondent dans ce sens.
- Les droits de négociation exclusifs et syndicats minoritaires – Une nouvelle caractéristique du système de relations professionnelles de la Malaisie est le cadre d'«agent de négociation exclusif» (article 12A de la loi sur les relations professionnelles), établi en 2024. Ce mécanisme a été créé pour faire face aux situations où plusieurs syndicats coexistent sur un lieu de travail, en désignant un seul syndicat comme représentant exclusif de tous les travailleurs de l'unité. Cette approche privilégie la représentation unifiée, mais elle soulève une question concernant les droits des syndicats minoritaires. Plus précisément, en 2022, la commission a recommandé que, si aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif (par exemple, si un scrutin de reconnaissance échoue ou si le taux de participation est trop faible), tous les syndicats de l'unité de négociation pourront entrer en négociation – de manière conjointe ou séparée – au moins au nom de leurs membres. La législation actuelle ne prévoit pas un tel scénario: si un syndicat n'obtient pas la majorité requise ou le plus grand nombre de voix, il semble tout simplement qu'aucune négociation collective ne peut avoir lieu. Il faut changer cela.
- Les restrictions imposées aux responsables syndicaux (travailleurs migrants) – Une autre question en suspens, comme nous en a fait part le gouvernement, est la restriction imposée aux non-citoyens qui exercent des fonctions syndicales, même s'ils sont membres d'un syndicat. La commission d'experts a réaffirmé que les travailleurs migrants devraient pouvoir participer pleinement aux activités syndicales, y compris se présenter à des élections syndicales, et elle regrette que sa demande de longue date visant à supprimer cette restriction générale n'ait pas encore été prise en compte dans la loi, malgré les exceptions limitées qui ont été accordées.

En conclusion, les membres employeurs saluent les progrès accomplis par le gouvernement pour moderniser son système de relations professionnelles et renforcer le respect de la convention, tout en reconnaissant que certaines lacunes doivent être comblées. Ils encouragent également la Malaisie à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT. En particulier, l'aide du BIT pour rationaliser la procédure de reconnaissance et définir les exclusions au niveau de la gestion, élaborer les meilleures pratiques pour gérer la pluralité syndicale, en mettant l'accent sur la clarté, l'efficacité et le dialogue – et veillant à ce que les procédures soient claires, que les processus avancent rapidement et que toutes les parties prenantes aient leur mot à dire dans les solutions – permettra à la Malaisie de relever les derniers défis de façon à préserver à la fois les droits des travailleurs et des lieux de travail productifs et harmonieux.

Enfin, nous soulignons l'importance de la poursuite du dialogue social et de la collaboration avec l'OIT pendant la mise en œuvre de ces recommandations. Le Conseil consultatif national du travail devrait continuer à servir de cadre pour examiner tout projet de modification législative ou politique, permettant ainsi d'obtenir l'adhésion tant des employeurs que des travailleurs.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs disent leur profonde préoccupation face au refus du gouvernement de déposer les pouvoirs des délégués des travailleurs à la Conférence. Le gouvernement a justifié cette décision en invoquant «l'absence de direction légitime» au sein du Congrès des syndicats de Malaisie. Nous rappelons l'obligation qui incombe au gouvernement, en vertu des paragraphes 1 et 5 de l'article 3 de la Constitution de l'OIT, de désigner une délégation pleinement tripartite, en veillant à ce que les délégués des travailleurs soient désignés en accord avec les organisations de travailleurs les plus représentatives.

C'est la deuxième fois en quatre ans que notre commission examine l'application de la convention par la Malaisie. À la suite des conclusions adoptées en 2022, la commission d'experts a soulevé des problèmes graves concernant le respect de la convention.

Les membres travailleurs sont particulièrement préoccupés par l'absence persistante de mesures pour lutter contre la discrimination antisyndicale. Les recours restent lents et inefficaces. L'article 8 de la loi sur les relations professionnelles continue d'accorder au DGIR le pouvoir discrétionnaire de décider si les cas de discrimination antisyndicale doivent être portés devant le tribunal du travail, privant ainsi les travailleurs d'un accès direct à la justice. Malgré les demandes explicites de la commission d'experts, le gouvernement n'a pas fourni de données sur le nombre, la durée ou l'issue de ces affaires. Dans le même temps, comme le diront mes collègues présents dans cette salle, les syndicats et leurs membres se voient régulièrement privés de recours efficaces contre la discrimination antisyndicale.

Une protection efficace nécessite des procédures et des recours rapides et efficaces garantissant la réintégration, une indemnisation adéquate et des sanctions suffisamment dissuasives. Nous exhortons le gouvernement à abroger l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles et à adopter des dispositions permettant aux travailleurs victimes de discrimination antisyndicale de saisir directement les tribunaux. En outre, la charge de la preuve devrait incomber à l'employeur dès lors qu'existe une présomption sérieuse.

Malgré les modifications législatives tant attendues qui établissent désormais les principes de la pluralité des syndicats et de la liberté de choix pour les travailleurs employés dans différents secteurs, de sérieux obstacles à la reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective persistent. Les employeurs continuent de s'ingérer dans les votes à bulletin secret, et le Directeur général conserve un large pouvoir discrétionnaire pour traiter les plaintes en matière de reconnaissance. Les syndicats dénoncent depuis longtemps la longueur de la procédure de reconnaissance, qui peut prendre jusqu'à neuf mois, voire plus si l'on tient compte de la possibilité de recours. La nouvelle formule introduite dans la loi sur les relations professionnelles pour calculer le nombre de voix nécessaires à la reconnaissance exige toujours un large soutien des travailleurs dans une unité de négociation, ce qui est difficile à obtenir dans de nombreux secteurs.

Nous prions instamment le gouvernement de mettre en place des procédures administratives et judiciaires efficaces pour la reconnaissance des syndicats dans les négociations collectives et de prendre des mesures pour prévenir et combattre l'ingérence des employeurs, notamment par le biais de mécanismes de plainte accessibles, efficaces et rapides. Faisant écho à la commission d'experts, nous appelons le gouvernement à modifier la

législation de sorte que, lorsqu'aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif, tous les syndicats de l'unité puissent entrer en négociation, de manière conjointe ou séparée, au nom de leurs membres.

L'ingérence des autorités s'étend au droit des syndicats d'élire leurs représentants. Malgré des appels répétés, l'article 28(1)(a) de la loi sur les syndicats interdit toujours aux non-citoyens d'être élus aux fonctions de dirigeant syndical, à moins que le ministre des Ressources humaines ne le juge nécessaire pour représenter des personnes en dehors de la Malaisie. Cette restriction doit être immédiatement abrogée.

En ce qui concerne la négociation collective, les membres travailleurs déplorent l'absence de progrès depuis notre dernier examen. Selon la commission d'experts, le taux de couverture de la négociation collective reste extrêmement faible – 0,4 pour cent en 2018, d'après les dernières données disponibles. Ce chiffre lamentable reflète les restrictions légales excessives en vigueur en Malaisie.

Dans le secteur public, les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État restent exclus de la négociation collective en vertu de la loi sur les relations professionnelles. Un organe tel que le Conseil paritaire national a un rôle purement consultatif et ne constitue pas un véritable espace de négociation. La loi sur les relations professionnelles impose également des restrictions excessives par le biais d'un arbitrage obligatoire pour les litiges impliquant certains services gouvernementaux et autorités réglementaires, dont certains concernent des travailleurs autres que les fonctionnaires commis à l'administration de l'État. En outre, les entreprises liées à la défense et à la sécurité sont classées comme services essentiels, contrairement aux dispositions de la convention.

Dans le secteur privé, le champ d'application de la négociation collective reste très limité. L'article 13 de la loi sur les relations professionnelles restreint ce champ et exclut les promotions, les mutations, les nominations aux emplois vacants, les licenciements pour raisons économiques, les licenciements et les réintégrations, ainsi que l'affectation ou l'attribution des tâches.

Les membres travailleurs rappellent fermement que, en vertu de la convention, les gouvernements doivent encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Les restrictions générales dans les secteurs privé et public violent la convention et doivent être levées sans délai.

Nous appelons le gouvernement à aligner sa législation sur la convention et à garantir dans la pratique que les droits d'organisation et de négociation collective sont pleinement respectés et réalisés dans tout le pays.

Membre employeur, Malaisie – La Fédération malaisienne des employeurs (MEF), prend note des observations de la commission d'experts sur les réformes législatives adoptées par la Malaisie, notamment en ce qui concerne l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles. La MEF se félicite de l'engagement du gouvernement à poursuivre la mise en conformité de sa législation avec les normes internationales du travail et souhaite apporter des précisions et faire part de ses préoccupations sur ce sujet.

Le pouvoir discrétionnaire du DGIR dans le renvoi des cas de discrimination antisyndicale n'est pas arbitraire. Il permet d'éviter les abus du système, de gérer le nombre d'affaires, de respecter les procédures opérationnelles normalisées internes et peut faire l'objet de recours.

En ce qui concerne la proposition d'accès direct des travailleurs aux tribunaux, la MEF appelle à la prudence. Si cela semble renforcer la protection des travailleurs, cela risque aussi de submerger les tribunaux d'affaires n'ayant fait l'objet d'aucun contrôle, retardant de ce fait la justice pour toutes les parties: «Justice différée, justice refusée». Le système actuel de la Malaisie, via le processus de conciliation du DIRM, s'est avéré efficace. Plus de 85 pour cent des cas signalés au DIRM ont été résolus à l'amiable, ce qui témoigne de la capacité du système à produire des résultats concrets.

Les retards sont souvent dus aux actions des parties et non à des problèmes systémiques. Les mesures de réparation telles que la réintégration et l'indemnisation sont déjà appliquées de manière équitable.

La proposition visant à renverser la charge de la preuve doit inclure des garanties afin d'éviter des conséquences injustes pour les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME).

La MEF soutient la liberté syndicale, mais souligne que les réformes doivent concilier protection des travailleurs, équité procédurale et mise en œuvre pratique.

En ce qui concerne la reconnaissance des syndicats, la MEF se félicite de la réforme de la loi sur les relations professionnelles et de la loi sur les syndicats, entrée en vigueur le 15 septembre 2024. Cette réforme favorise le pluralisme syndical conformément aux normes internationales. La suppression des restrictions sectorielles et l'introduction d'un scrutin secret impartial renforcent la liberté syndicale, la transparence et la confiance. La MEF réfute les allégations d'ingérence des employeurs.

La Malaisie dispose de solides protections juridiques en vertu des articles 4 à 8, notamment des sanctions pénales. Toute plainte doit être fondée sur des éléments probants. Le système de vote à bulletin secret garantit une plateforme équitable et confidentielle pour les élections syndicales.

Tout en soutenant le pluralisme syndical, la MEF met en garde contre une fragmentation excessive, en particulier pour les PME. La présence de plusieurs syndicats sur un même lieu de travail peut entraîner des rivalités et une perte d'efficacité. Les procédures de reconnaissance doivent trouver un équilibre entre les droits des travailleurs et les besoins des employeurs. Un engagement constructif est essentiel pour assurer une stabilité propice aux relations professionnelles. Les délais associés à la reconnaissance des syndicats reflètent les étapes juridiques nécessaires, telles que la classification et la logistique du scrutin, et non une inefficacité. Cette précision est importante en raison de l'impact à long terme sur les employeurs.

Le DGIR garantit la neutralité et le respect des procédures. Le droit de recours protège toutes les parties et doit être considéré comme une garantie. Les reclassifications du personnel de direction et du personnel exerçant des fonctions confidentielles sont fondées sur les besoins de l'entreprise. L'exclusion de la participation syndicale évite les conflits d'intérêts, comme le prévoit l'article 9, paragraphe 1, de la loi sur les relations professionnelles. La réforme de 2024, à savoir mode de scrutin rapide et renforcement des pouvoirs du DGIR, améliore déjà le processus.

En ce qui concerne le calendrier de la procédure de reconnaissance des syndicats, la MEF a précisé qu'il doit tenir compte des garanties d'une procédure régulière et de la complexité des conditions juridiques, telles que l'éligibilité des travailleurs et la représentativité des syndicats. Le droit de recours et la surveillance du DGIR garantissent la neutralité et l'équité.

La MEF s'oppose fermement à l'expression «pseudo-promotions». Les promotions sont des outils légitimes de gestion des ressources humaines et ne doivent pas être dénoncées comme des tactiques antisyndicales sans preuve. Des réformes telles que la suppression des tests de compétence et le renforcement des pouvoirs du DGIR améliorent les délais.

Pour ce qui concerne la reconnaissance des syndicats et la négociation, la MEF se félicite de l'accueil favorable réservé aux dernières réformes, mais n'est pas d'accord avec l'idée que le seuil de la majorité de 50 pour cent plus 1 en Malaisie est trop élevé. Ce seuil garantit la légitimité démocratique et la paix sociale. Sa réduction pourrait entraîner une fragmentation des négociations et une incohérence des représentations. Des négociations parallèles menées par des syndicats minoritaires alourdiraient la charge des employeurs, en particulier les PME, et pourraient aboutir à des exigences contradictoires.

La MEF soutient le recours au vote pour désigner un agent de négociation exclusif en vertu de l'article 12(A) de la loi sur les relations professionnelles afin de garantir des négociations cohérentes et équitables. La libéralisation de la constitution de syndicats doit être contrebalancée par des négociations unifiées. La MEF a appelé à une coopération volontaire entre les syndicats, et non à des obligations légales.

Quant au champ d'application de la négociation collective en vertu de l'article 13(3) de la loi sur les relations professionnelles, la MEF prend note des préoccupations de la commission d'experts concernant ledit article, mais souligne que cette disposition est une garantie nécessaire. Elle exclut les principales fonctions de direction, notamment les promotions, les mutations et les licenciements, de la négociation obligatoire afin de préserver l'efficacité opérationnelle et la sécurité juridique, en particulier pour les PME. Il est important de noter que l'article 13(3) de la loi sur les relations professionnelles n'est pas une disposition générale. Les parties peuvent négocier volontairement ces questions, et les syndicats peuvent les soulever en vertu de l'article 18. Aucune plainte officielle ne suggère un abus, et cela est conforme aux normes internationales reconnaissant les fonctions de direction. Plutôt que de réviser l'article 13(3) de la loi sur les relations professionnelles, la MEF propose de le maintenir comme disposition par défaut, assorti de directives précises et d'une collecte de données. Toute réforme doit faire l'objet d'une consultation tripartite.

La MEF souligne les efforts proactifs du gouvernement: simplification de l'enregistrement des syndicats, soutien aux syndicats de branche, protection des travailleurs des plateformes numériques et initiatives telles que la carte de travailleur MADANI, qui permet à plus de 1 million de membres de syndicats de bénéficier de réductions allant jusqu'à 30 pour cent sur des produits et services, montrant ainsi que la Malaisie est déterminée à agir en faveur de l'autonomisation des travailleurs et de l'alignement sur les normes de l'OIT.

En ce qui concerne l'arbitrage obligatoire en vertu de la loi sur les relations professionnelles, le recours à cet arbitrage au titre de l'article 26(2) de la loi sur les relations professionnelles et du point 10 de la première annexe doit être mesuré dans les secteurs critiques tels que la défense et les soins de santé afin de garantir la stabilité au niveau national. Il ne s'applique qu'avec le consentement de l'État et ne concerne pas les entreprises ordinaires. Il permet de concilier droits des travailleurs et intérêt public. Les secteurs liés à la défense, tels que l'armée et la logistique, sont qualifiés à juste titre de services essentiels en fonction du risque national.

La négociation volontaire reste la norme; cette exception respecte les principes de la convention. La MEF soutient le maintien de cette garantie dans le cadre d'examens tripartites et de partage de données avec l'OIT pour garantir la transparence et une application responsable.

Pour ce qui est des droits de négociation collective pour les fonctionnaires, la MEF apprécie l'attention accordée par la commission d'experts aux fonctionnaires. Le double rôle du gouvernement en tant qu'employeur et décideur politique nécessite un cadre différencié. Si les négociations collectives dans le secteur public ne reflètent pas nécessairement celles du secteur privé, le Conseil paritaire national constitue une plateforme de négociation efficace, dont les résultats sont contraignants, comme l'ajustement salarial de 13 pour cent et l'amélioration des avantages sociaux. En outre, de nombreux organes statutaires et entreprises liées au gouvernement participent à des négociations collectives formelles.

Quant à la couverture et à la pratique de la négociation collective en Malaisie, la MEF se félicite de l'attention accordée par la commission à la négociation collective, mais souligne que le taux de couverture de 0,4 pour cent déclaré par la Malaisie doit être replacé dans son contexte. L'économie de la Malaisie est largement tirée par les PME, avec plus de 650 000 microentreprises comptant moins de cinq employés. Dans ce cas, des accords informels directs conviennent souvent mieux aux deux parties.

Le cadre de négociation en Malaisie est volontaire et s'applique au niveau de l'entreprise, contrairement aux pays dotés de modèles au niveau sectoriel, de sorte que les comparaisons au niveau mondial peuvent être trompeuses. Néanmoins, en Malaisie, plus de 300 conventions collectives sont signées chaque année dans des secteurs clés tels que l'industrie manufacturière, les transports et la finance. Elles couvrent les conditions d'emploi et sont enregistrées auprès du tribunal du travail.

Les réformes de 2024 ont renforcé ce système en améliorant les procédures et le mécanisme de vote. Les obstacles à une négociation plus large ne sont pas d'ordre juridique, mais structurel, comme le faible taux de syndicalisation, les préférences des travailleurs et la dispersion syndicale.

La MEF soutient une négociation collective qui reflète les réalités économiques et culturelles de la Malaisie, et non des modèles «universels». La Malaisie a engagé des réformes substantielles, dont beaucoup sont encore au stade initial. La MEF invite respectueusement l'OIT à laisser à ces mesures le temps nécessaire pour qu'elles mûrissent et soient évaluées. La MEF reste déterminée à respecter la convention et à promouvoir le travail décent grâce à un écosystème équitable, inclusif et durable pour toutes les parties prenantes.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, ainsi que la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, notamment les droits au travail. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et dans le contrôle de leur application.

L'UE et la Malaisie ont signé, en 2022, un accord bilatéral de partenariat et de coopération qui renforce encore la coopération bilatérale et couvre des domaines très variés, notamment les droits de l'homme et la coopération sectorielle en matière de travail et d'emploi.

Nous saluons la récente réforme législative menée par le gouvernement qui apporte des modifications à la loi sur les relations professionnelles, au règlement sur les relations professionnelles, à la loi sur les syndicats et au règlement sur les syndicats.

Nous prenons note des observations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant les recours contre la discrimination antisyndicale et la longueur des procédures. Nous rappelons qu'une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale nécessite des procédures et des recours rapides et efficaces, sous la forme d'une réintégration et d'une indemnisation adéquate, ainsi que des sanctions suffisamment dissuasives. Nous rappelons également que les travailleurs victimes de discrimination antisyndicale devraient avoir le droit de saisir directement les tribunaux.

En ce qui concerne les critères et la procédure de reconnaissance des syndicats aux fins de la négociation collective, nous prenons note de la «satisfaction» exprimée par la commission d'experts concernant l'entrée en vigueur de plusieurs modifications législatives. Toutefois, nous rappelons que les procédures de reconnaissance doivent prévoir des garanties pour prévenir les actes d'ingérence des employeurs et nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou réprimer de tels actes. Nous nous faisons également l'écho de la demande de la commission d'experts visant à revoir le cadre juridique régissant la reconnaissance des syndicats en vue de simplifier et d'accélérer les procédures administratives et judiciaires.

Nous nous associons à la demande que la commission d'experts a adressée au gouvernement afin qu'il prenne des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour garantir que, lorsqu'aucun syndicat n'est déclaré agent de négociation exclusif, tous les syndicats de l'unité pourront entrer en négociation, de manière conjointe ou séparée, au moins au nom de leurs membres.

En outre, nous appelons le gouvernement à veiller à ce que les travailleurs étrangers ne soient pas victimes de discrimination, notamment en matière d'affiliation syndicale.

Nous prenons note des observations de la commission d'experts selon lesquelles les éléments examinés lors de son analyse ne permettent pas de démontrer l'existence d'un mécanisme de négociation complet. En outre, nous partageons les préoccupations de la commission d'experts concernant le très faible taux de couverture de la négociation collective, qui était de 0,4 pour cent en 2018.

Nous appelons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour supprimer les obstacles juridiques et pratiques à la négociation collective dont il est fait état dans les observations de la commission d'experts, notamment en ce qui concerne le champ d'application de la négociation collective, l'arbitrage obligatoire et les restrictions appliquées aux fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État. Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de la négociation collective.

Nous prenons note de la réponse écrite du gouvernement aux observations formulées par la commission d'experts.

L'UE et ses États membres encouragent le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Nous restons déterminés à mener un dialogue constructif avec la Malaisie et encourageons le gouvernement à renforcer encore sa coopération avec l'OIT, les partenaires sociaux et la communauté internationale.

Membre gouvernemental, Brunéi Darussalam – J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom de l'**Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN)**. Tout d'abord, l'ASEAN tient à exprimer sa gratitude à l'OIT pour son engagement et sa collaboration continus avec les organisations régionales et leurs membres, dont nos États membres.

Nous réaffirmons notre volonté commune de faire progresser l'Agenda du travail décent et de promouvoir des pratiques de travail équitables, inclusives et fondées sur les droits dans la région, conformément aux normes internationales du travail et aux objectifs et principes communs de l'ASEAN.

À cet égard, l'ASEAN prend note des efforts déployés par le gouvernement pour renforcer le cadre des relations professionnelles par le biais de réformes législatives, élaborées en étroite coopération avec l'OIT dans le cadre du PPTD. Ces réformes, mises en œuvre par phases depuis 2019, reflètent les efforts continus visant à améliorer la transparence, l'efficacité et l'inclusivité de la gouvernance du travail en Malaisie, tout en tenant compte des circonstances nationales.

L'ASEAN salue les mesures prises par la Malaisie pour améliorer la reconnaissance des syndicats, renforcer les garanties juridiques de nature à protéger les activités syndicales et lutter contre la discrimination antisyndicale. Des réformes telles que la rationalisation de la procédure de reconnaissance des syndicats et les mesures visant à clarifier les procédures en cas de conflit du travail témoignent de la volonté de la Malaisie de promouvoir un meilleur accès à la justice du travail. Ces mesures, bien qu'elles soient en cours d'élaboration, contribuent à une approche des relations professionnelles davantage fondée sur des règles.

Nous prenons également note des efforts visant à favoriser une plus grande inclusivité, notamment les dispositions qui facilitent la participation des travailleurs migrants aux syndicats et aux négociations collectives.

Il est également important de souligner que ces évolutions s'inscrivent dans un contexte régional plus large. En tant que communauté, l'ASEAN reste déterminée à soutenir ses États membres dans leurs efforts respectifs pour renforcer le respect des normes internationales du travail.

Nous reconnaissons que chaque État Membre doit suivre sa propre voie, en fonction de ses réalités nationales, de ses traditions juridiques et de ses capacités institutionnelles. Ce faisant, nous continuons à défendre les principes de l'ASEAN que sont le respect mutuel, la non-ingérence et la solidarité régionale.

L'ASEAN estime qu'une coopération constructive, tant au sein de notre région qu'avec des partenaires tels que l'OIT, restera essentielle pour promouvoir des systèmes de travail résilients, justes et tournés vers l'avenir. Notre vision commune est de promouvoir le travail décent pour tous et de faire progresser la protection sociale, le dialogue social et la croissance durable dans tous les pays de l'ASEAN.

En conclusion, l'ASEAN réaffirme son soutien aux efforts continus de la Malaisie pour renforcer sa gouvernance du travail conformément aux normes internationales du travail. Nous encourageons respectueusement l'OIT à poursuivre son partenariat constructif avec la Malaisie, non seulement en soutenant le respect des normes internationales, mais aussi en favorisant l'élaboration de politiques du travail solides et inclusives qui favorisent une croissance nationale durable. Une collaboration continue et équilibrée entre la Malaisie et l'OIT contribuera non seulement au développement national, mais aussi à la création d'un environnement de travail plus cohérent, plus résilient et plus harmonieux dans toute la région de l'ASEAN.

Membre gouvernementale, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran soutient les progrès remarquables de la Malaisie en matière de promotion des droits des travailleurs et de renforcement des relations professionnelles. Nous félicitons nos partenaires de Malaisie pour leur leadership visionnaire dans la mise en œuvre de réformes

en profondeur du secteur du travail qui constituent un modèle de progrès pour la région et au-delà.

La collaboration de la Malaisie avec l'OIT depuis 2019 dans le cadre du PPTD témoigne de son engagement en faveur des meilleures pratiques internationales. La réforme en deux phases de la loi sur les relations professionnelles reflète une planification minutieuse et un engagement sincère en faveur du bien-être des travailleurs. Nous saluons tout particulièrement la décision prise par la Malaisie de supprimer les limitations sectorielles en modifiant la loi sur les relations professionnelles. Cette mesure audacieuse en faveur d'une plus grande liberté syndicale est conforme aux principes fondamentaux de l'autonomisation des travailleurs, qui font puissamment écho à nos propres valeurs.

La République islamique d'Iran reconnaît que le renforcement de la protection contre la discrimination antisyndicale en Malaisie constitue la pierre angulaire de relations de travail équitables. L'interdiction claire de toute forme de discrimination en vertu de l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles, associée aux pouvoirs accrus du Directeur général qui peut saisir directement le tribunal du travail, garantit une justice rapide et impartiale pour les travailleurs.

La procédure simplifiée de reconnaissance des syndicats en Malaisie, achevée en cinq mois, est un exemple d'excellence administrative et de respect du droit d'organisation des travailleurs. La suppression des pouvoirs de recours du ministre et le pouvoir contraignant du Directeur général en matière de reconnaissance des syndicats créent un cadre transparent et prévisible.

La République islamique d'Iran salue tout particulièrement l'approche inclusive de la Malaisie à l'égard des travailleurs migrants en matière de représentation syndicale. Avec plus de 28 000 travailleurs étrangers syndiqués et la politique de 2025 dispensant les non-ressortissants de l'obligation d'obtenir une autorisation préalable pour exercer des fonctions syndicales, la Malaisie démontre que la solidarité des travailleurs transcende les frontières nationales.

L'élargissement du champ d'application de la négociation collective pour inclure les discussions sur les prérogatives de la direction, tout en maintenant des limites appropriées, témoigne d'une compréhension approfondie des relations professionnelles modernes.

En conclusion, la République islamique d'Iran considère que les réformes globales du secteur du travail en Malaisie sont la preuve de ce qui peut être accompli grâce à la volonté politique, à la coopération internationale et à un engagement sincère en faveur du bien-être des travailleurs. Ces réformes ne constituent pas seulement des changements législatifs, mais aussi une évolution importante vers un système de relations professionnelles plus démocratique, plus transparent et plus respectueux des droits.

Membre employeur, Cambodge – La Fédération cambodgienne des employeurs et des associations d'entreprises (CAMFEBA) tient à exprimer son soutien sans réserve à la déclaration globale et équilibrée de la MEF en réponse aux observations de la commission d'experts sur la convention. En tant qu'autre représentante des employeurs de l'ASEAN, la CAMFEBA salue la position de principe de la MEF qui défend l'intégrité du cadre des relations professionnelles en Malaisie, tout en reconnaissant la nécessité d'un alignement permanent sur les normes internationales du travail.

La CAMFEBA soutient en particulier la clarification apportée par la MEF selon laquelle le rôle du DGIR en Malaisie n'est pas arbitraire, mais structuré et soumis à un contrôle judiciaire. Ce mécanisme, fondé sur la conciliation, n'est pas une faiblesse, mais une force. Il permet un règlement rapide et à l'amiable des litiges, protégeant de ce fait tant les intérêts des

travailleurs que ceux des employeurs. Le Cambodge et de nombreux autres pays, en particulier dans l'ASEAN, adoptent des principes similaires dans leur système de règlement des conflits du travail, soulignant l'importance du rôle de crible que jouent les institutions pour maintenir l'harmonie des relations professionnelles et éviter l'engorgement des tribunaux.

En ce qui concerne la reconnaissance des syndicats, la CAMFEBA soutient l'appel de la MEF en faveur d'une procédure équitable et transparente qui respecte le choix des travailleurs tout en évitant le morcellement des syndicats, notamment pour les PME. Au Cambodge, nous avons également pu constater que le chevauchement des représentations syndicales conduit à une rivalité contre-productive plutôt qu'à un engagement constructif. La CAMFEBA convient que le pluralisme syndical ne doit pas se faire au détriment de la stabilité au niveau des entreprises.

La mise en garde de la MEF concernant le renversement de la charge de la preuve et ses appels à des sanctions plus sévères sont également fondés. Toute réforme dans ce domaine doit maintenir l'équilibre et éviter d'aboutir par inadvertance à des procédures inéquitables, en particulier pour les petites entreprises qui manquent de ressources.

La CAMFEBA approuve également la position de la MEF sur la couverture des négociations collectives. La Malaisie, comme le Cambodge, a une économie principalement fondée sur les PME. Il est essentiel que les évaluations internationales reconnaissent la diversité des contextes nationaux dans lesquels s'inscrivent les relations professionnelles et évitent les comparaisons absurdes.

Enfin, la CAMFEBA félicite la MEF pour son engagement fondé sur des données factuelles, constructif et axé sur l'avenir, auprès de la commission. Elle se fait l'écho de l'appel de la MEF en faveur de réformes guidées par les réalités pratiques, le dialogue social et la consultation tripartite, principes qui sont au cœur de la mission de l'OIT.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous sommes habitués aux conflits entre des lois décentes et des pratiques médiocres. La Malaisie a ceci d'inhabituel qu'un cadre juridique positif, fondé sur la loi de 1959 sur les syndicats, est compromis non seulement par de mauvaises pratiques, mais aussi par un cadre juridique totalement distinct, la loi sur les relations professionnelles. Il en résulte une confusion, une complication et une grande difficulté pour les travailleurs malaisiens à exercer leur droit de s'affilier à un syndicat.

Alors que la loi de 1959 prévoit des procédures de reconnaissance simples, ce double système crée des obstacles inutiles pour les syndicats. Dans le cadre d'une plainte, le syndicat des travailleurs de l'industrie électrique a soumis, en août 2024, une demande de reconnaissance auprès d'une entreprise électrique. Neuf mois plus tard, le gouvernement a répondu que 1 200 des travailleurs concernés étaient des travailleurs exerçant des fonctions confidentielles qui, de ce fait, ne peuvent pas bénéficier des droits syndicaux. Le refus d'accorder les droits syndicaux fondamentaux aux électriciens pourrait à lui seul constituer un motif de plainte auprès de la Conférence.

Les retards et les requalifications arbitraires des travailleurs sont une forme d'asphyxie bureaucratique du processus de négociation collective. La loi sur les relations professionnelles ne fixe aucun délai au DGIR, ce qui signifie que les syndicats peuvent être laissés dans l'incertitude indéfiniment, sans aucun recours juridique pour obtenir réparation en cas de retard. Le système doit être réformé de toute urgence.

Le gouvernement applique également des méthodes préoccupantes pour les votes en matière de reconnaissance. Citons, à titre d'exemple, le Syndicat national des travailleurs du secteur alimentaire (NUDFIW) qui a finalement obtenu de procéder à un scrutin. Sur les

99 travailleurs habilités à voter, 49 ont voté pour le syndicat; 3 bulletins ont été annulés; 3 étaient en faveur de l'employeur; 44 suffrages n'ont pas été exprimés. Le syndicat a donc obtenu 89 pour cent des suffrages exprimés en faveur de sa reconnaissance, ce qui constitue une victoire sans appel.

Mais le gouvernement a décidé que les 44 suffrages non exprimés étaient des votes en faveur de l'employeur, ce qui signifie que la demande de reconnaissance du syndicat a échoué à une voix près. Cela démontre clairement l'existence d'un système mis en place pour décourager la reconnaissance des syndicats et, par là même, étouffer la négociation collective. La complicité du gouvernement permet aux employeurs qui ne respectent pas la convention de s'ingérer plus facilement dans les activités syndicales. Les syndicats signalent que des travailleurs ont été empêchés de participer à un vote à bulletin secret: soit ils se voyaient constamment confier des tâches spéciales qui les occupaient, soit ils recevaient des menaces directes.

Les agents des employeurs peuvent ainsi rôder près de l'endroit où se déroule le vote pendant que les syndicats sont tenus à l'écart. Concrètement, les syndicats sont tenus à distance tout au long de la procédure. Le NUDFIW fait état d'énormes difficultés pour accéder aux lieux de travail, tout comme le Syndicat des employés de l'industrie électronique, ce qui les oblige à aller de ville en ville et de village en village pour rencontrer les travailleurs loin de leur lieu de travail, ce qui renforce l'idée que le syndicat n'est pas vu d'un bon œil.

Les travailleurs ne devraient pas avoir l'impression qu'ils se livrent à quelque chose de louche et d'illicite alors qu'ils ne font qu'exercer leurs droits. Le gouvernement ne remplit pas son obligation de promouvoir comme il se doit la négociation collective par un processus simple. Qu'il s'agisse de manœuvres sournoises ou de menaces flagrantes avec le soutien explicite de l'État via des dispositions permettant de contester les votes de reconnaissance, tant le gouvernement que les employeurs font obstacle à l'exercice des droits syndicaux.

Le gouvernement doit décider quelle législation il entend privilégier. Hélas, son refus honteux d'accréditer des travailleurs dans sa délégation cette année suggère qu'il n'a aucunement l'intention de changer d'attitude, mais j'espère que cette affaire le convaincra de la nécessité d'agir fermement en faveur du respect de ses obligations.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Arabie saoudite** – Ma délégation prend note des précisions apportées par la Malaisie. Nous remercions la Malaisie pour sa coopération constructive avec les mécanismes de l'OIT. Elle a coopéré de diverses manières, notamment en présentant des informations orales exhaustives et des informations écrites soumises en temps opportun. Cela enrichit nos discussions au sein de cette commission. Nous saluons les réformes structurelles et institutionnelles engagées en Malaisie ces dernières années. Nous prenons également note des récentes modifications entrées en vigueur en décembre 2024 visant à renforcer les cadres juridiques et institutionnels pertinents dans le pays et à améliorer la transparence des procédures. Tout cela est conforme aux obligations découlant des instruments internationaux pertinents. Nous saluons cette mesure positive et encourageons la Malaisie à poursuivre la mise en œuvre efficace des réformes pour sensibiliser tous les partenaires et créer un environnement de travail fondé sur l'équité, la justice et la transparence des institutions. Nous reconnaissons tout ce que fait la Malaisie au niveau international et sa coopération permanente avec l'OIT et ses mandants.

Membre employeur, Philippines – La Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) s'associe à la MEF pour répondre aux observations de la commission d'experts sur l'application de la convention par la Malaisie. L'ECOP félicite le gouvernement et la MEF pour les réformes législatives de fond et axées sur l'avenir dont ont fait l'objet la loi sur les relations

professionnelles et la loi sur les syndicats. Ces réformes témoignent d'un engagement sincère en faveur des droits des travailleurs, tout en reconnaissant les réalités opérationnelles d'une économie diversifiée tirée par les PME.

L'ECOP fait sienne la position de la MEF selon laquelle des mécanismes tels que la conciliation, le vote à bulletin secret pour la reconnaissance des syndicats et les seuils majoritaires actuels renforcent la légitimité démocratique, préviennent les abus et favorisent l'harmonie des relations professionnelles. Ces mesures sont conformes aux principes de la convention et doivent être appréciées par rapport au contexte administratif et juridique de la Malaisie.

L'ECOP partage les préoccupations de la MEF concernant des propositions telles que le renversement de la charge de la preuve et l'accès direct et illimité aux tribunaux. Si la protection des travailleurs est essentielle, les garanties en matière d'équité procédurale et de viabilité des entreprises, notamment pour les PME, qui représentent 98 pour cent des entreprises malaisiennes, sont tout aussi importantes.

En matière de négociation collective, l'ECOP appuie la protection des principales fonctions de direction telles que les promotions et les licenciements. Celles-ci n'empêchent pas la négociation volontaire, mais définissent clairement les responsabilités de l'employeur.

Enfin, l'arbitrage obligatoire dans les secteurs essentiels, notamment la défense et la santé, est une mesure souveraine légitime visant à garantir la stabilité nationale. Le succès du Conseil paritaire national, qui a permis d'obtenir des avantages pour les fonctionnaires, montre que flexibilité et protection peuvent coexister.

En conclusion, l'ECOP reconnaît les progrès notables accomplis par la Malaisie et demande instamment à la commission de laisser le temps aux réformes de produire pleinement leurs effets. L'ECOP est convaincue que la MEF continuera à jouer un rôle constructif dans le processus tripartite visant à promouvoir le travail décent et la croissance inclusive.

Membre travailleuse, Afrique du Sud – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Afrique du Sud, aux côtés de nos sœurs et frères de Malaisie. Ils sont victimes d'une attaque délibérée contre leurs droits, des droits garantis par la convention, mais violés en toute impunité. Le piquet de grève n'est pas un crime. C'est un outil fondamental de la négociation collective, mais les travailleurs malaisiens, en particulier ceux du Syndicat national des employés de banque (NUBE), sont punis pour avoir exercé leur droit.

À quoi sont-ils confrontés? Ils sont victimes de harcèlement et d'intimidation. Ils sont menacés de poursuites judiciaires. Ils sont la cible de manœuvres orchestrées par l'État pour les réduire au silence et briser leurs syndicats. En février de cette année, dix membres du NUBE, aux prises avec des enquêtes interminables et menaçantes, se sont vus contraints de fuir et parcourir de longues distances simplement pour avoir participé à un piquet de grève après le travail. Les employeurs travaillent main dans la main avec les autorités, qui leur transmettent des informations confidentielles sur les syndicats afin de cibler et d'isoler les travailleurs. Même les dirigeants syndicaux sont harcelés.

Alors que la Malaisie prétend respecter le droit de grève, dans les faits, des obstacles juridiques rendent ce droit inopérant. Il ne s'agit pas de négligence. Il s'agit d'une campagne délibérée et systématique visant à anéantir les droits des travailleurs et à affaiblir la convention. Nous demandons donc au gouvernement de mettre fin immédiatement au harcèlement et à l'intimidation, d'aligner ses lois et ses pratiques sur la convention, de garantir

le droit de former des piquets de grève et de faire grève dans la pratique, et pas seulement sur le papier.

Les droits des travailleurs sont universels et non négociables. C'est pourquoi, en tant que travailleurs d'Afrique du Sud, nous nous tenons aux côtés de nos camarades en Malaisie.

Membre gouvernemental, Fidji – Les normes internationales du travail fixent des exigences minimales. Elles ont pour but d'aider les gouvernements à mettre leur législation et leur pratique en conformité avec les conventions. Elles ont pour avantage de protéger les travailleurs. Elles aident nos entreprises, améliorent la productivité et établissent une base solide pour le développement national.

En tant que membres de cette organisation, nous, gouvernements, devons jouer notre rôle. Nous devons veiller à ce que, lorsque nous ratifions une convention, notre législation et notre pratique soient conformes à celle-ci.

Le mécanisme de contrôle de l'OIT a rappelé au gouvernement qu'il existe des divergences importantes entre la législation et la pratique actuelles et les dispositions de la convention qu'il a ratifiée.

Lorsqu'un gouvernement ne joue pas le rôle qui lui revient, nous considérons qu'il a non seulement manqué à ses obligations envers ses travailleurs et ses entreprises, mais qu'il a également manqué à son devoir de respecter et de défendre les objectifs de notre Organisation.

En tant que ministre, je sais qu'il n'est pas si facile d'amener les deux partenaires sociaux à s'entendre. Abandonner n'est pas une solution. Je peux dire, d'après mon expérience, qu'avec une pratique continue, des discussions tripartites et l'aide de l'OIT il est possible de surmonter les difficultés.

Un environnement favorable aux relations professionnelles profite à tous, aux travailleurs, aux employeurs et au gouvernement. Il contribue aux efforts de développement national.

Je m'associe aux autres délégations pour demander instamment au gouvernement de s'engager avec les partenaires sociaux et, en concertation avec eux, d'aider à mettre la loi et la pratique en conformité avec la convention, comme l'a recommandé la commission d'experts.

Membre travailleur, Pérou – Il est important de rappeler que les États sont tenus de respecter strictement la convention, c'est-à-dire de respecter les organisations syndicales, sans aucune forme d'intervention, de coercition et, encore moins, de discrimination. La Malaisie doit faire de même, d'autant plus qu'elle a ratifié cette convention en 1961. La réalité contraste avec ce que nous avons entendu de la bouche du gouvernement.

Au Pérou, nous avons eu connaissance d'actions qui seraient systématiquement menées par des fonctionnaires gouvernementaux et des employeurs pour saper les activités syndicales et les droits des travailleurs en Malaisie, ce qui contrevient de manière flagrante au principe de protection des syndicats et des travailleurs contre la discrimination.

En cas de conflit renvoyé au ministère pour conciliation, le syndicat n'est ni consulté ni associé, mais les décisions sont prises en son nom. Il en résulte un accord inférieur, inacceptable pour le syndicat et ses affiliés.

Le gouvernement a traité des plaintes pénales déposées par des employeurs contre des syndicalistes et des dirigeants syndicaux pour participation à des manifestations pacifiques, incriminant ainsi des activités syndicales légitimes. Le ministère a accédé à la demande des employeurs et renvoyé au tribunal du travail des cas concernant des conventions collectives

jamais négociées avec des syndicats, ce qui constitue une violation des principes de négociation collective et des droits fondamentaux du syndicat.

Il convient de souligner que l'article 8 de la loi sur les relations professionnelles est la principale disposition qui confère une protection contre les actes de discrimination antisyndicale. Cet article est complété par les articles 39 et 59 de la même loi, articles dont les dispositions sont de nature pénale. Malgré ces textes, les syndicalistes se heurtent à une discrimination continue. En 2024 et en 2025, le NUBE a déposé 42 plaintes au titre de l'article 39 et sept au titre de l'article 59 qui concernent 130 syndicalistes et qui portent sur les motifs suivants: intimidation pour participation à des activités syndicales, refus de congés syndicaux, blâme, retenue sur salaire, suspension et licenciement.

Le gouvernement a envoyé des statistiques à la commission d'experts, pour la période 2023-2025, sur les plaintes déposées au titre de l'article 8. Il n'a cependant fourni aucune information antérieure à 2023. En 2019, le NUBE a déposé trois plaintes au titre des articles 39 et 59; le gouvernement n'a jusqu'à présent pris aucune mesure contre les employeurs ni fourni d'informations au syndicat.

Enfin, il en va de même avec le licenciement de travailleurs. L'article 20 de la loi sur les relations professionnelles vise à octroyer une réparation aux travailleurs touchés. Ces réparations sont limitées en raison de la lenteur des autorités. Nous prions le gouvernement d'indiquer à combien de réintégrations il a été procédé en vertu de l'article 20 afin d'en évaluer l'efficacité.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Le Bangladesh salue les efforts déployés par la Malaisie pour soumettre son rapport. Nous apprécions que le gouvernement manifeste une véritable intention de dialoguer et de collaborer avec l'OIT, y compris dans le cadre du PPTD, pour réformer son cadre de relations professionnelles.

Nous constatons que les cas de licenciement commencent à être automatiquement envoyés devant les tribunaux et que les pouvoirs du tribunal du travail sont renforcés, améliorant ainsi l'accès à la justice. Nous saluons également la meilleure reconnaissance des syndicats, la mise en place de droits de négociation exclusifs et l'amélioration du processus de règlement des conflits du travail.

Afin d'élargir le champ d'application de la négociation collective, des modifications ont été apportées à l'article 13(3) de la loi sur les relations professionnelles. Le texte permet aux syndicats d'examiner les prérogatives de gestion avec les employeurs, bien que les propositions formelles à cet égard soient limitées. Cela encourage également un dialogue en toute bonne foi et la transparence, sans contraindre les employeurs à donner leur accord. Le tribunal du travail a admis ces discussions dans la plupart des conventions collectives, reflétant leur importance concrète dans les relations professionnelles en Malaisie. Nous saluons l'introduction de l'article 12A de la loi sur les relations professionnelles pour préciser les droits de négociation exclusifs parmi la multiplicité de syndicats représentant la même catégorie de travailleurs.

Le Bangladesh prend bonne note de la simplification du processus de reconnaissance des syndicats qui peut désormais être accompli en cinq mois. La suppression du pouvoir d'appel du ministre sur les questions de compétence habilite le DGIR à prendre des décisions contraignantes en matière de reconnaissance des syndicats et d'éligibilité des membres.

Le Bangladesh encourage le Bureau à tirer parti de l'approche coopérative du gouvernement qui tient davantage à traiter toutes les questions en suspens.

Membre travailleuse, Japon – Je prends la parole pour exposer les difficultés que ne cessent de rencontrer les syndicats malaisiens dans l'exercice de la négociation collective. Je tiens en particulier à revenir sur l'absence de protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel.

L'exemple que je vais donner montre que, de nos jours, en Malaisie, les travailleuses sont toujours confrontées à de réels dangers en matière de harcèlement sexuel. En tant que femme et en tant que présidente du plus grand syndicat mondial, je suis attristée de constater que nous devons continuer à faire campagne pour la protection des femmes.

Une syndicaliste, employée dans une banque, a subi le harcèlement sexuel d'un cadre. Les faits ont commencé le 7 mai 2021, lorsque ce cadre a envoyé des messages obscènes; le problème n'est toujours pas réglé.

Cette affaire concernait une travailleuse et son supérieur hiérarchique direct dans une banque locale de premier plan, filiale du gouvernement. Elle a été dénoncée en 2021, et la banque n'a rien fait, malgré les nombreux rappels de la travailleuse. Au lieu de régler le problème, le directeur de la succursale l'a forcée à signer un accord pour clore le dossier.

Trois ans plus tard, cette travailleuse a demandé de l'aide au syndicat qui, depuis, s'occupe du dossier. Des revendications ont été adressées au ministère, qui n'a rien fait. La décision de la banque a contraint au licenciement de la travailleuse, élément également porté à l'attention du ministère, sans que rien ne soit fait. Le tribunal reste saisi de l'affaire.

Le prédateur sexuel a été inculpé par le tribunal pénal, tandis que l'affaire est en instance au tribunal du travail. Il est toujours salarié de la banque, alors que la travailleuse a été licenciée.

L'inaction de la banque en matière de harcèlement sexuel a conduit le NUBE à engager des actions de revendication pendant plus de six mois. Le gouvernement a mentionné la plainte des employeurs contre le syndicat pour qu'il mette un terme au piquet de grève, alors qu'il s'agit là de l'exercice d'un droit fondamental du syndicat.

La loi dispose qu'il ne peut y avoir aucun piquet de grève une fois que l'affaire est devant les tribunaux. Il s'agit là d'une violation de la convention. Dans l'intervalle, la banque a essayé d'obtenir une ordonnance de cessation du tribunal du travail contre le syndicat pour que celui-ci mette un terme aux actions de revendication, ce qui constitue une violation des droits syndicaux. Le ministère n'a procédé à aucune enquête ni à aucune conciliation. Il a simplement renvoyé la plainte pour licenciement au tribunal, trois mois plus tard, et rejeté deux des plaintes de la travailleuse pour intimidation.

Je souhaiterais que le gouvernement explique les mesures qu'il a prises pour que la législation et la négociation collective sur le lieu de travail dissuadent tout individu de commettre de tels actes. Quelles sanctions sont encourues pour ces faits de harcèlement sur lesquels les employeurs et le gouvernement ferment les yeux? Sans sanctions fortes, ces problèmes persisteront. Quelles autres mesures dissuasives ont été prises sur le lieu de travail pour éviter les problèmes de harcèlement sexuel? Il faut rappeler aux employeurs qu'il leur incombe de garantir un milieu de travail sûr et salubre aux travailleurs. C'est un droit des travailleurs.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Je remercie le gouvernement pour les informations présentées. Nous avons attentivement étudié le rapport de la commission d'experts et l'ensemble des informations soumises à la commission par le gouvernement.

La Malaisie fait preuve d'un engagement indéfectible en faveur du respect des normes internationales du travail et s'est toujours montrée prête à s'acquitter de ses obligations au titre de différentes conventions. Plusieurs modifications législatives ont été récemment adoptées pour changer la législation régissant la reconnaissance des syndicats et supprimer certaines restrictions sectorielles à l'établissement des syndicats et à l'amélioration des recours juridiques, le cas échéant. Ces modifications permettent également de renforcer davantage les droits des travailleurs. Nous sommes convaincus que notre commission devrait apprécier et encourager cela.

La Chine salue tous les efforts soutenus déployés par la Malaisie dans le cadre de sa réforme législative actuelle. Tout ce travail se fait par voie de consultations et en étroite coopération avec l'OIT. Nous savons que le Conseil consultatif national du travail est indispensable à tout cela et qu'il sert de plateforme pour garantir que les normes nationales sont conformes aux normes internationales.

Nous soutenons pleinement le Bureau et les mécanismes dont il dispose pour fournir l'assistance technique nécessaire.

Membre travailleuse, Singapour – Je tiens à intervenir au nom du Congrès des syndicats de Malaisie (MTUC) au sujet du champ d'application de la négociation collective et faire le lien avec les observations de la commission d'experts, énoncées dans son rapport, en ce qui concerne le droit et la pratique, en Malaisie.

Comme souligné par la commission d'experts, le gouvernement affirme que toutes les restrictions au champ d'application de la négociation collective et, en particulier, celles figurant à l'article 13(3), ont été levées. Comme vous le savez, ces restrictions concernent les promotions, les transferts, les nominations, les licenciements et l'attribution des tâches.

Le gouvernement affirme que les travailleurs et les employeurs sont libres de soulever des questions «générales». Autrement dit, si les restrictions demeurent, la loi dispose également que les syndicats et les employeurs examinent toute question dont ils conviennent de négocier. Contre-vérité. Le MTUC estime que les restrictions ont toujours cours. Aucun syndicat ne peut négocier au sujet des promotions, des transferts, des nominations, des licenciements et de l'attribution des tâches. Il est injuste de leur refuser ce droit de négociation.

Concrètement, le gouvernement n'a jamais levé les restrictions. La sécurité de l'emploi, la protection contre les licenciements abusifs, le droit de négocier sur les transferts, le droit d'examiner les descriptions de poste font partie des questions les plus importantes pour tout travailleur. S'il existe des dispositions permettant de lever ces restrictions, pourquoi le syndicat ne peut-il pas négocier? En outre, les employeurs doivent exercer leur pouvoir discrétionnaire en toute bonne foi. Autrement, les syndicats doivent avoir le droit de tenir les employeurs pour responsables, ainsi que disposer de voies de recours, le cas échéant.

Par exemple, dans l'affaire n° 4/2-482/24 entre les employeurs (la banque) et le syndicat, les avocats des employeurs ont brandi leur pouvoir de discrétion absolu en vertu de l'article 13(3) et refusé au syndicat tout droit d'aborder ne serait-ce qu'un point lié à une procédure disciplinaire incluant le licenciement. Pourtant, dans un autre cas, le syndicat et l'employeur ont convenu d'une participation financière à la négociation collective afin de décourager ceux qui profiteraient d'une telle négociation sans contrepartie. Le tribunal du travail a refusé de l'admettre en disant que cela n'entraînait pas dans le champ de la négociation collective.

La convention garantit que les travailleurs et les employeurs peuvent négocier toute question les concernant. Le fait que le gouvernement refuse de parler de questions telles que

le licenciement et la reconnaissance de la participation à la négociation collective, en tant que question méritant véritablement d'être examinée, constitue une violation totale de la convention.

Le gouvernement devrait prendre conscience de la situation actuelle et réviser immédiatement la loi pour la préciser afin de créer une atmosphère propice à des relations professionnelles constructives qui promeuvent l'harmonie et qui mènent au développement national.

Membre travailleuse, France – En 2024, la Malaisie a modifié sa loi sur les syndicats pour supprimer les conditions d'affiliation à un syndicat. Cependant, à ce jour, le gouvernement n'a pas approuvé les modifications constitutionnelles du NUBE, s'inscrivant dans le droit fil des réformes, soumises en décembre 2024. Ce retard, indéterminé, relève d'une ingérence au titre de l'article 2, paragraphe 1, de la convention. La loi sur les relations professionnelles fait également entrave aux droits syndicaux.

En juin 2024, le NUBE a déposé 34 plaintes contre des entreprises du secteur bancaire pour non-respect de la convention collective, par exemple pour non-tenue des dialogues sociaux réglementaires et non-fourniture de la formation à la santé et à la sécurité au travail. Toutefois, ces cas ne seront pas examinés avant juillet 2025 et les décisions sont attendues pour 2025 ou 2026. Tout retard de justice est un déni de justice.

En 2021, une grande banque, filiale du gouvernement, a engagé une procédure pour conflit du travail afin de réduire le NUBE au silence et de l'empêcher de faire campagne contre des pratiques de travail déloyales. La banque utilise à tort le tribunal du travail pour obtenir une injonction, en dehors du champ de compétence de celui-ci, ainsi que pour restreindre les activités du syndicat et en épuiser les ressources.

En novembre 2024, le NUBE a soumis une demande pour représenter des travailleurs d'une grande banque locale, mais le gouvernement a reporté sa décision à août 2025. Dans l'intervalle, le gouvernement a enregistré un syndicat interne pour le même groupe de travailleurs. Ce syndicat a été rapidement reconnu, ce qui soulève des préoccupations quant à l'équité de la procédure.

Un autre cas de travailleurs du service clients d'une banque multinationale pour lesquels le NUBE a déposé une plainte concernant sa reconnaissance, en juin 2024, est toujours en instance. Il est difficile de savoir si le retard pris dans la reconnaissance du NUBE était délibéré et s'il s'inscrivait dans une volonté plus large d'en affaiblir la représentation.

Les agissements du gouvernement et de l'employeur ont privé les travailleurs de leur droit de choisir librement leur représentation. Ces faits laissent penser qu'il y a une possible collusion entre le gouvernement et l'employeur afin de créer un syndicat qui ne porterait pas préjudice à leurs intérêts.

Les affirmations du gouvernement selon lesquelles les délais pour la reconnaissance ont été réduits à quatre mois sont fallacieuses. Les deux cas en question montrent clairement que cela prend beaucoup plus de temps et que le processus n'est pas transparent.

Ces exemples attestent de l'ingérence systématique, cautionnée par l'État, dans les activités syndicales. Il faut s'attaquer au non-respect, par la Malaisie, de ses obligations en vertu de la convention. Les droits syndicaux sont des droits humains. Les nier sape les fondements du travail décent et de la justice sociale.

Membre travailleur, Fidji – L'OIT est une organisation tripartite. C'est la maison des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, tous égaux en droits et en responsabilités.

Nous examinons, négocions et nous mettons d'accord sur la façon de fournir des conditions de travail décentes aux travailleurs, de promouvoir de bonnes pratiques commerciales et de contribuer aux efforts déployés pour le développement national. Par conséquent, la législation du travail fondée sur les conventions de l'OIT joue un rôle clé. Les membres gouvernementaux ont l'obligation de se conformer à la Constitution et aux objectifs de l'OIT.

La Malaisie a échoué sur ce point, comme l'a relevé la commission d'experts. Un pays à revenu intermédiaire tel que la Malaisie n'a pas respecté les objectifs de l'OIT, et ce à bien des égards. Elle n'a pas réussi à mettre la loi et la pratique en conformité avec la convention. Au contraire, elle attaque les syndicats.

Des dirigeants du syndicat de la banque, le NUBE, ont été convoqués par la police et accusés de participer au piquet de grève. La directrice des relations professionnelles de la banque s'est plainte à la police qu'elle n'aimait pas les pancartes brandies sur le piquet de grève. Il s'agit là de harcèlement et d'intimidation caractérisés. On ne peut nier aux syndicats le droit d'exercer le droit syndical légitime consistant à tenir un piquet de grève.

Le ministère a des pouvoirs exorbitants dont il se sert pour contrôler les syndicats. Comme cela a été dit, le NUBE a soumis une constitution modifiée au bureau d'enregistrement des syndicats. La demande est en cours depuis plus de six mois, et le ministère doit encore l'approuver. Autre forme de harcèlement: les syndicats doivent soumettre la notification du changement des dirigeants syndicaux dans les deux semaines qui suivent l'élection, accompagnée du compte rendu complet de la séance et de la liste des participants, signée par plusieurs responsables syndicaux. En cas de retard, le ministère sanctionne le syndicat en refusant de l'enregistrer. Ce comportement autoritaire du bureau d'enregistrement des syndicats ne va pas dans le sens de la création de relations professionnelles constructives. Il s'agit tout bonnement d'ingérence dans des activités syndicales légitimes.

Le gouvernement permet aux employeurs de passer outre les procédures à l'égard des responsables syndicaux participant à des piquets de grève et à d'autres activités syndicales. Ces droits sont garantis par la législation sur les syndicats et le droit civil. Il s'agit purement et simplement de poursuites contre des dirigeants syndicaux et des syndicalistes. Des employeurs, enhardis par un apparent soutien politique, changent radicalement d'approche en matière de négociation collective, en abandonnant les cadres juridiques et les bonnes pratiques en matière de relations professionnelles, au profit de tactiques agressives et illicites. Ces actions sont condamnées avec la plus grande fermeté. L'utilisation abusive du pouvoir des autorités pour réprimer les activités syndicales légitimes, la complicité des employeurs dans cette campagne d'intimidation et les agressions doivent immédiatement cesser.

En dernier lieu, nous sommes choqués de constater que le gouvernement a refusé aux représentants du MTUC, représentant du plus grand nombre de travailleurs en Malaisie, le droit d'assister à la Conférence en qualité de délégué. Le gouvernement sait que cette maison tripartite impose au gouvernement de se rendre à la Conférence avec une délégation complète. En niant le droit des travailleurs, le gouvernement non seulement manque à ses obligations, mais viole aussi la convention. Nier le droit des délégués des travailleurs revient à nier leur droit à la liberté syndicale.

En tant que président du bureau régional Asie-Pacifique de la CSI, je demande au gouvernement de faire ce qui s'impose.

Membre travailleur, Brésil – Nous sommes profondément préoccupés par les violations graves et systématiques de la convention commises par le gouvernement. Il ne s'agit pas de violations isolées. Nous assistons à un système de collusion délibérée entre le gouvernement

et certains employeurs pour fragiliser les syndicats, supprimer les droits syndicaux et démanteler les cadres de négociation collective.

Permettez-moi de mettre en avant quatre points particulièrement préoccupants:

1. L'exclusion des syndicats du règlement des conflits: le ministère des Ressources humaines dialogue directement avec les employeurs, à huis clos, en excluant les syndicats et en imposant des règlements bien loin d'être justes et acceptables.
2. L'ingérence dans la négociation collective: nous constatons que des accords sont envoyés au tribunal du travail sans négociation avec les syndicats. Dans un cas, le ministère a affirmé que la situation était dans une impasse, alors qu'aucune réunion n'avait eu lieu. Il s'agit d'une violation flagrante des droits des travailleurs.
3. Le harcèlement juridique des dirigeants syndicaux: l'utilisation abusive de procès en diffamation, d'injonctions et d'autres outils juridiques pour intimider et réduire au silence des représentants syndicaux est profondément troublante et doit être condamnée.
4. Les représailles à l'égard des victimes de harcèlement: dans un cas choquant, une femme ayant porté plainte pour harcèlement sexuel a été licenciée, tandis que l'auteur des faits a été protégé. Les autorités ont réprimé la tentative d'appui du syndicat à la victime.

Cette situation ne concerne pas que la convention, mais l'érosion de l'espace démocratique permettant aux travailleurs de s'organiser, de s'exprimer et de défendre leurs droits.

Nous prions instamment la commission de recommander au gouvernement:

- de ne plus s'ingérer dans les affaires syndicales;
- de garantir de véritables négociations collectives;
- de réintégrer les travailleurs et les dirigeants syndicaux licenciés pour leurs activités;
- d'enquêter sur tous les cas de représailles et de collusion;
- de respecter pleinement la convention, en droit et dans la pratique.

En dernier lieu, nous appelons les gouvernements de la commission à ne pas se taire. Se taire revient à se ranger du côté de l'oppression. Les travailleurs en Malaisie méritent la justice, la dignité et notre solidarité collective.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – IndustriALL et les travailleurs suisses souscrivent à la présente déclaration. La Malaisie a effectivement modifié des lois sur le travail clés. Toutefois, des lacunes persistent dans la mise en œuvre, en droit et dans la pratique, lacunes qui fragilisent le droit d'organisation et le droit de négociation collective des travailleurs, ce qui contrevient à la convention, en particulier à son article 1, paragraphe 2 *b*), qui impose aux gouvernements de protéger les travailleurs contre le licenciement ou d'empêcher qu'il leur soit porté préjudice, en raison de leur affiliation syndicale ou de leur participation à des activités syndicales licites. Cependant:

1. Un travailleur migrant indonésien, membre de l'IBB, a été licencié illégalement, condamné à tort, roué de coups et emprisonné pendant onze mois, alors qu'il détenait un permis de travail valable et que son recours était en instance.
2. Dans une entreprise du bois, quatre syndicalistes migrants du Syndicat des travailleurs du bois du Sabah (STIEU) ont été illégalement licenciés peu après avoir déposé la demande de reconnaissance du syndicat. Les autres syndicalistes locaux et migrants ont

- été inscrits sur une liste noire et ont subi des intimidations; on leur a refusé des heures supplémentaires; et un syndicat interne a été promu pour fragiliser le STIEU.
3. Dans le cas d'une entreprise automobile, cinq dirigeants du Syndicat national des travailleurs du secteur du matériel de transport et des secteurs apparentés ont été licenciés pour avoir suivi une séance d'information du syndicat en dehors des heures de travail. Aucune réparation n'a été accordée.
 4. Le Syndicat des travailleurs de l'industrie électrique a été l'objet de menaces et d'intimidations de la part de deux entreprises multinationales. De la même manière, des travailleurs migrants n'ont pas eu le droit de voter à bulletin secret et ont été alertés du risque d'expulsion.

Ces cas montrent que le gouvernement ne met pas en œuvre ses lois pertinentes, en particulier les articles 4, 5, 7, 8, 20 et 59 de la loi sur les relations professionnelles, contrevenant ainsi à ses obligations en vertu de la convention. Nous prions instamment la commission de recommander:

1. l'application stricte des dispositions antidiscrimination, assorties des délais et des sanctions prévus par la loi;
2. la réforme du processus de reconnaissance et du vote à bulletin secret, visés à l'article 9, en garantissant l'accès des syndicats au lieu de travail, ainsi que du vote sans ingérence, en incluant une clause empêchant l'ingérence de l'employeur;
3. l'égalité de protection pour les travailleurs migrants, y compris la garantie du permis de travail le temps du règlement du conflit;
4. un moratoire sur les licenciements dans les six mois qui précèdent et les six mois qui suivent un scrutin secret;
5. l'adoption d'une protection des lanceurs d'alerte afin de protéger les travailleurs-témoins contre les représailles.

L'engagement de la Malaisie à l'égard de la convention doit se concrétiser par l'application et une réforme structurelle. Autrement, les travailleurs, en particulier les travailleurs migrants, demeureront vulnérables en matière d'exercice de leurs droits fondamentaux.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – L'ensemble des relations professionnelles malaisiennes est entre les mains du gouvernement. Les pouvoirs ministériels servent à fouler aux pieds les droits de négociation des syndicats. Cela est patent quand on sait que le ministre a catégoriquement refusé d'inclure le MTUC en tant que représentant des travailleurs à la Conférence, alors que le gouvernement est ici présent avec 40 représentants et 8 représentants d'employeurs. Il s'agit d'une violation flagrante de la Constitution et des conventions nos 87 et 98.

En 2023, le gouvernement a obtenu que le tribunal du travail se prononce en faveur de la suppression, dans une convention collective, de la participation financière à la négociation collective à hauteur de 10 pour cent devant être payée par les non-membres ou ceux qui bénéficiaient des efforts des syndicats. Cette participation avait été négociée par le NUBE, avec le syndicat de l'employeur, l'Association malaisienne des banques commerciales (MCBA), dans la dix-neuvième convention collective. Le tribunal a brandi la menace du non-respect de la convention collective si cette participation à la négociation collective n'était pas supprimée, ce qui aurait annulé toute la convention. La question est la suivante: pourquoi utiliser la reconnaissance pour s'ingérer dans la négociation collective alors qu'il devrait simplement s'agir d'un enregistrement? Cela constitue une violation de l'article 4 de la convention.

En 2023, la MCBA et le NUBE ont signé un accord sur le bonus pour les fêtes dans lequel 17 banques ont convenu de verser aux travailleurs un montant équivalent à un mois de salaire chaque année, à compter de 2023. Les banques et le NUBE ont également décidé que les parties pouvaient réexaminer ce paiement pour l'année suivante.

Après coup, en 2024, les banques ont refusé de payer ce bonus, mais le NUBE a tenu bon. Lorsqu'un conflit du travail en a résulté, le directeur général de l'industrialisation a appelé à la conciliation. Alors qu'une troisième séance de conciliation devait avoir lieu, le ministre a rencontré la banque pour conclure un accord inférieur.

Lorsque le NUBE a porté plainte auprès de la police contre le ministre pour abus de pouvoir, celui-ci s'est empressé de saisir la justice. Le tribunal s'est effrontément prononcé en faveur du ministre, refusant de le citer à comparaître, comme demandé par le NUBE, et a annulé l'accord de 2023. Le ministre soutient les banques qui ont refusé d'entrer en négociation pour la vingtième convention collective, à l'expiration de la dix-neuvième, en renvoyant la question au tribunal, tandis que le NUBE appelait instamment de ses vœux la tenue de négociations.

Au tribunal, les banques se rétractent sur tous les articles progressistes négociés dans la dix-neuvième convention collective. Le tribunal cède pour aider les banques en refusant que le NUBE puisse obtenir des documents étayant sa demande pour la vingtième convention collective. Le gouvernement refuse de sensibiliser les tribunaux aux conventions de l'OIT, même lorsqu'un tribunal relève directement du ministre.

Je suis convaincue que cette maison peut constater la violation patente de la convention et l'ingérence répugnante du gouvernement et des employeurs eu égard à l'indépendance des syndicats et à l'augmentation des fonds syndicaux nécessaires pour contester des décisions judiciaires et ministérielles injustes.

Représentant gouvernemental – La Malaisie tient tout d'abord à remercier l'ensemble des membres ayant pris la parole au sujet de l'application de la convention. Elle tient à souligner que l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution donne au gouvernement le pouvoir d'accréditer sa délégation nationale à la 113^e session de la Conférence. Toutefois, comme la commission le sait sans nul doute, le MTUC est actuellement plongé dans un conflit interne grave relatif à la légitimité de sa direction et à la gestion des dirigeants pour le mandat 2022-2025. Ce conflit porte directement atteinte à la capacité du MTUC à représenter les travailleurs, en particulier à la lumière de la décision de la Cour d'appel relative à la création de la commission paritaire spéciale chargée de procéder à l'élection des nouveaux dirigeants, qui n'a pas encore eu lieu.

Comme suite à des objections d'autres syndicalistes également, on ne peut dire que la commission paritaire spéciale représente le MTUC. Cette question a été récemment soumise à la Commission de vérification des pouvoirs pour examen et, de ce fait, mieux vaudrait qu'elle soit examinée dans cette enceinte-là. En outre, le gouvernement prie, en toute humilité, la commission d'encourager les syndicats de travailleurs en Malaisie à œuvrer ensemble et à mettre un terme à toute animosité et à toute visée personnelle afin que le gouvernement puisse exercer ses pouvoirs, tels que prévus à l'article 3, paragraphe 5, de la Constitution.

On ne peut pas dire que le gouvernement représente un obstacle entre les syndicalistes, lorsque les questions internes relatives à la nomination des dirigeants du MTUC ne sont toujours pas réglées depuis 2022, cela ayant été par ailleurs reconnu par ordonnance du tribunal.

Le gouvernement, habilité à nommer et à faire accréditer sa délégation nationale à la Conférence, serait ravi de délivrer les pouvoirs demandés aux organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives.

Il est grand temps que les différentes factions du MTUC règlent leur contentieux et qu'elles procèdent à des élections équitables permettant de nommer de nouveaux dirigeants pour la période 2025-2027 afin d'éviter de se retrouver dans la même situation l'année prochaine.

Le gouvernement tient également à ce que figure au compte rendu le fait que la Malaisie compte actuellement 775 syndicats enregistrés et 1 041 554 syndicalistes. Or le seul que nous entendons à l'envi est le NUBE.

La Malaisie souhaite également souligner que toutes les préoccupations et les mesures mentionnées par le NUBE font l'objet d'un examen approfondi et que des mesures appropriées sont prises en conséquence.

Elle reconnaît l'importance de garantir une protection efficace contre la discrimination antisyndicale et reste engagée à respecter les principes consacrés dans nos conventions, en particulier la convention n° 98. Dans le même temps, elle adopte un cadre traditionnel qui fait de la conciliation une priorité, en tant que principal moyen de régler les conflits, y compris ceux qui supposent une discrimination antisyndicale. Cette approche est le reflet d'un choix politique délibéré ancré dans la préservation de la paix sociale et la promotion de relations professionnelles fondées sur la coopération.

Le système actuel permet que les plaintes pour discrimination antisyndicale soient soumises au DIRM, où le DGIR facilite la conciliation entre les parties. Il ne s'agit pas d'un obstacle de procédure, mais d'un mécanisme conçu pour régler les conflits de manière efficace et à l'amiable.

Il est important de noter que les données statistiques attestent de l'efficacité de ce modèle dans plus de 85 pour cent des conflits du travail. Même des conflits concernant des allégations de pratiques de travail déloyales ou de discrimination sont réglés au stade de la conciliation.

Ce taux de succès élevé montre bien que le système peut offrir des solutions mutuellement acceptables et en temps opportun, sans avoir recours à une procédure qui s'enlise. En cas d'échec de la conciliation, le DGIR peut renvoyer la question au tribunal du travail. Ce processus prévoit également des garanties d'examen judiciaire afin de veiller à ce que le DGIR n'exerce pas arbitrairement ses pouvoirs discrétionnaires. Ces mécanismes, pris ensemble, prévoient une approche équilibrée qui facilite un règlement rapide.

Membres travailleurs – Au moment de clore la discussion, les membres travailleurs réitérent leurs profondes préoccupations concernant le non-respect continu de la convention par le gouvernement. Nous sommes consternés par le fait que le gouvernement a refusé de déposer les pouvoirs des délégués des travailleurs, car cela porte atteinte au principe du tripartisme au cœur de cette Organisation. Il ne s'agit pas d'une simple question de procédure. C'est un problème qui touche directement le droit des travailleurs d'être représentés par l'organisation qu'ils ont librement choisie.

Malgré les conclusions de la commission, en 2022, et les orientations claires de la commission d'experts, nous ne constatons aucun progrès significatif sur des questions essentielles. La discrimination antisyndicale demeure omniprésente et n'est pas combattue comme il le faudrait. La reconnaissance des syndicats continue de se heurter à des retards de procédure et à l'ingérence des employeurs. Les restrictions juridiques au champ d'application

de la négociation collective et au droit de négociation restent une réalité dans le secteur public et le secteur privé, et les ressortissants étrangers n'ont toujours pas le droit de participer pleinement à la direction des syndicats. Ce ne sont pas des problèmes abstraits. Ce sont des éléments qui ont des effets sur de vrais travailleurs, chaque jour, et qui attestent du refus de leur accorder dignité, voix et protection au travail.

Nous demandons au gouvernement de prendre immédiatement des mesures concrètes pour supprimer tous les obstacles juridiques et administratifs à la reconnaissance des syndicats, pour garantir des voies de recours et de réparation rapides et efficaces en cas de discrimination antisyndicale, pour abroger ou modifier, en étroite concertation avec les partenaires sociaux, les dispositions restrictives de la loi sur les relations professionnelles et de la loi sur les syndicats, en particulier les articles 8 et 13 de la loi sur les relations professionnelles et l'article 28.1A de la loi sur les syndicats, et, dernier point, pour garantir les droits de négociation pleins et entiers à tous les travailleurs, y compris aux salariés du secteur public et aux travailleurs des services dits essentiels.

Les membres travailleurs encouragent vivement le gouvernement à engager un véritable dialogue avec les partenaires sociaux afin de mettre entièrement sa législation et sa pratique en conformité avec la convention. Les valeurs de l'Organisation reposent sur l'engagement de ses membres en faveur des droits d'organisation et de négociation collective des travailleurs. Nous prions instamment le gouvernement d'examiner les questions en suspens avec le sérieux, la diligence et l'urgence qu'ils exigent, de toute évidence, et nous lui demandons d'accepter une mission tripartite de haut niveau.

Membres employeurs – À l'instar d'autres intervenants, je tiens à remercier l'ensemble des orateurs qui se sont exprimés aujourd'hui et qui nous ont livré leurs réflexions. Cela nous aidera certainement à élaborer des recommandations mûrement réfléchies.

Comme je l'ai dit au début, la Malaisie a accompli des progrès considérables ces dernières années sur la voie du respect de la convention. Toutefois, malgré des progrès importants, plusieurs difficultés doivent encore être aplanies avant que l'on ne puisse considérer que la Malaisie est parfaitement en conformité avec la convention.

La discussion d'aujourd'hui a mis en avant plusieurs domaines dans lesquels davantage d'améliorations doivent être apportées. Ainsi, les membres employeurs formulent les recommandations ci-après.

En ce qui concerne la discrimination antisyndicale, les membres employeurs prient instamment la Malaisie de garantir que les victimes ont le droit de porter plainte directement devant un tribunal impartial, que les réparations telles que la réintégration et l'indemnisation sont suffisamment dissuasives et que les données sur le traitement et le règlement des plaintes sont de notoriété publique.

S'agissant de la procédure de reconnaissance des syndicats, les membres employeurs demandent au gouvernement de veiller à ce que la mise en œuvre d'une décision du DGIR concernant la reconnaissance d'un syndicat ne fait pas l'objet de pratiques indûment restrictives et, en particulier, qu'il instaure un délai de quatre mois, y compris au stade de l'appel, en supprimant tout obstacle de procédure qui ne soit pas indispensable, et qu'il renforce la protection contre les actes d'ingérence pendant le processus de reconnaissance.

Quant aux droits de négociation exclusifs dans les syndicats minoritaires, les membres employeurs demandent au gouvernement de modifier les dispositions de la loi sur les relations professionnelles pour veiller à ce que, si aucun syndicat n'obtient le statut d'agent de négociation exclusif, par exemple, si un vote de reconnaissance n'est pas décisif ou si la

participation est trop faible, tous les syndicats de l'unité soient autorisés à négocier conjointement ou séparément, au moins pour leurs membres, conformément aux conclusions de la commission de 2022.

En dernier lieu, pour ce qui concerne les restrictions imposées aux travailleurs migrants eu égard aux fonctions syndicales, les membres employeurs demandent au gouvernement de supprimer les dernières restrictions imposées aux non-citoyens afin qu'ils puissent participer pleinement aux activités syndicales, y compris se présenter à une élection syndicale et occuper des fonctions électives.

En guise de conclusion, les membres employeurs félicitent le gouvernement pour les progrès accomplis dans la modernisation de son régime des relations professionnelles et l'amélioration du respect de la convention, tout en le priant instamment de combler les lacunes que je viens de mentionner. Ils encouragent également la Malaisie à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Nous soulignons l'importance de la poursuite du dialogue social et du dialogue avec l'OIT, à mesure que la Malaisie mettra en œuvre ces recommandations. Le Conseil consultatif national du travail devrait continuer à servir de forum de discussion de toute proposition de changement juridique ou stratégique, garantissant ainsi l'adhésion des employeurs et des travailleurs.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation de la persistance de lacunes en ce qui concerne la protection contre la discrimination antisyndicale, les procédures de reconnaissance interminables et la nécessité de promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de la négociation collective.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **supprimer les derniers obstacles juridiques et pratiques à la négociation collective et promouvoir le développement de celle-ci;**
- **garantir une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale en appliquant des sanctions dissuasives, et le droit à l'accès à la justice et à réparation pour les victimes de discrimination antisyndicale;**
- **réexaminer les procédures de reconnaissance pour la négociation collective, dotées de garanties raisonnables et adéquates pour prévenir l'ingérence, en simplifiant et en accélérant les procédures administratives et judiciaires;**
- **permettre la mise en place d'une procédure de négociation collective pour les fonctionnaires qui ne sont pas commis à l'administration de l'État.**

La commission a prié le gouvernement d'accepter une mission consultative technique du BIT avant la prochaine session de la Conférence.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport à la commission d'experts sur tout progrès accompli concernant les mesures prises pour

mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, conformément à la convention, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – J'invite le distingué représentant du gouvernement de la Malaisie à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement remercie vivement la commission pour son dialogue constructif et les observations avisées concernant l'application de la convention, que la Malaisie a ratifiée en 1961. Nous prenons bonne note des préoccupations exprimées par la commission qui représentent une contribution inestimable pour nos efforts continus.

Tout en reconnaissant qu'il est important de renforcer le cadre à l'appui de la liberté syndicale et de la négociation collective, nous souhaitons noter que ces observations seront examinées en gardant à l'esprit le contexte plus large des initiatives en cours en matière de réforme du droit du travail.

La Malaisie prend également bonne note de toutes les recommandations de la commission et affirme que leur mise en œuvre sera menée conformément aux circonstances nationales et au processus juridique.

Le gouvernement prend note de l'offre de la commission en matière de mission consultative technique et, dans un esprit d'échange constructif, propose plutôt de bénéficier de l'assistance technique du BIT. Cette assistance peut passer efficacement par le PPTD existant, en particulier par la voie du projet de réforme de la législation du travail et des relations professionnelles, qui offre une plateforme – déjà créée – à une coopération technique structurée et à un dialogue avec les partenaires sociaux. Le gouvernement tient à aligner ses pratiques nationales sur la convention en collaboration avec l'OIT. La Malaisie tient à aligner ses politiques du travail sur les normes internationales le cas échéant. Nous remercions la commission pour son engagement et son appui continu à cet égard.

Népal (ratification: 1996)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Contexte

Le gouvernement soumet le présent rapport détaillé à la commission, dans lequel il expose les efforts qu'il déploie continuellement pour mettre en œuvre la convention. Il remercie la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations pour ses observations et orientations techniques continues, qui sont des outils essentiels au renforcement de la mise en œuvre des normes internationales du travail à l'échelle nationale. Le Népal réaffirme son engagement à respecter les principes de la convention et a pris d'importantes mesures législatives, institutionnelles et pratiques pour améliorer la protection contre la discrimination antisyndicale, prévenir les actes d'ingérence et promouvoir des mécanismes de négociation collective libre et équitable.

Article 1 – Protection contre les actes de discrimination antisyndicale

Concernant l'article 1 de la convention, qui porte sur la protection contre la discrimination antisyndicale, le gouvernement réaffirme que ce principe est clairement ancré dans son cadre

législatif national. La loi sur le travail, 2017, et la loi sur les syndicats, 1992, contiennent toutes deux des dispositions visant à protéger les travailleurs contre toute discrimination fondée sur leur affiliation ou sur leurs activités syndicales. Toutefois, des lacunes subsistent au niveau de la mise en œuvre pratique de ces garanties juridiques et des efforts supplémentaires sont nécessaires pour assurer la protection complète et systématique de tous les travailleurs. Par conséquent, une révision de la loi sur le travail est en cours, afin de renforcer ces dispositifs de protection et d'éliminer les ambiguïtés ou de corriger les lacunes du cadre actuel.

En vue de faire avancer ce processus de réforme, un groupe de travail tripartite a été mis en place, composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Ce groupe de travail est chargé d'examiner les dispositions législatives en vigueur et de proposer des amendements qui refléteraient mieux les obligations énoncées dans la convention. Des appels officiels à contribution ont été lancés aux organisations nationales représentatives des travailleurs [le centre commun de coordination des syndicats (JTUCC), qui compte toutes les principales fédérations syndicales, dont la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)], et des employeurs [la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)]. En outre, un avis public a été publié pour inviter la communauté au sens large, y compris les organisations de la société civile, les militants syndicaux et les parties prenantes indépendantes, à formuler des recommandations. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a depuis reçu des observations écrites, qui sont actuellement examinées de manière approfondie par le groupe de travail tripartite. Les discussions se poursuivent, le groupe de travail ayant déjà mené plusieurs séries de discussions ciblées afin de garantir que toutes les voix sont entendues et prises en compte dans les modifications à venir.

Parallèlement à l'examen des réformes juridiques, le gouvernement a pris des mesures visant à renforcer la mise en application des dispositifs de protection existants. Plus particulièrement, le Département du travail et de la sécurité au travail met en place, chaque année, des programmes ciblés de formation et de sensibilisation à l'intention des inspecteurs du travail, des dirigeants syndicaux et des employeurs. Ces programmes visent à mieux faire connaître les protections juridiques contre la discrimination antisyndicale et à promouvoir une culture du respect des obligations et du respect mutuel. En collaboration avec les partenaires sociaux, des campagnes de sensibilisation conjointes ont également été menées aux niveaux national et régional. Ces campagnes mettent l'accent sur les droits des travailleurs en vertu de la loi et sur la politique de tolérance zéro du gouvernement à l'égard des pratiques discriminatoires qui entravent l'exercice de la liberté syndicale.

En pratique, le gouvernement est rapidement intervenu dans les récentes affaires portant sur des allégations de discrimination antisyndicale. La mutation non autorisée de responsables syndicaux élus, l'un dans une grande banque commerciale et l'autre dans une faculté de médecine, en sont deux exemples. Dans les deux cas, les dirigeants syndicaux ont été mutés sans leur consentement, ce qui a soulevé de graves préoccupations au regard de l'article 23(a) de la loi de 1992 sur les syndicats, qui prévoit clairement que les responsables syndicaux au niveau de l'entreprise ne peuvent être mutés ou promus sans leur consentement, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Après enquête, le Département du travail et de la sécurité au travail a jugé ces deux mutations illégales et est rapidement intervenu. Il a émis des directives officielles ordonnant l'annulation de ces mesures et confirmant les protections juridiques accordées aux dirigeants syndicaux. Ces interventions ont non seulement permis de remédier aux violations individuelles, mais aussi d'envoyer un message plus général sur l'engagement du gouvernement à mettre en œuvre dans la pratique les mesures de protection contre la discrimination.

Article 2 – Protection contre les actes d’ingérence

Concernant l’article 2 de la convention, qui porte sur la nécessité de protéger les organisations d’employeurs et de travailleurs contre toute ingérence, le gouvernement a réalisé d’importantes améliorations institutionnelles. La principale d’entre elles est le renforcement du système intégré d’information sur la gestion du travail (ILMIS), qui a été mis à niveau avec l’assistance technique du BIT et en consultation avec les parties prenantes nationales. L’ILMIS comprend désormais un volet de gestion électronique des dossiers pleinement opérationnel et accessible en ligne. Grâce à ce système, les travailleurs et les parties prenantes peuvent déposer des plaintes par voie électronique, y compris en matière d’ingérence des employeurs ou d’autres parties dans les activités syndicales. Il est également important de noter que ce système permet la soumission de manière anonyme, ce qui le rend plus accessible et permet de protéger les travailleurs contre les représailles. Les données transmises par le biais de ce système sont stockées de manière sécurisée et font l’objet d’un suivi systématique, ce qui permet aux autorités compétentes d’assurer un suivi, une analyse et un règlement plus efficaces.

Outre l’amélioration des mécanismes de plainte, le gouvernement a institutionnalisé des programmes de renforcement des capacités axés sur la prévention de l’ingérence dans les activités syndicales. Ces séances de formation, financées par le budget annuel du gouvernement, font désormais partie intégrante des plans de travail du Département du travail et de la sécurité au travail, ainsi que des bureaux du travail et de l’emploi dans tout le pays. Les inspecteurs du travail sont formés à la détection et à la gestion des formes d’ingérence manifestes et subtiles dans l’exercice des droits syndicaux. Ces efforts contribuent à un système de contrôle plus efficace et à un meilleur respect des dispositions pertinentes des normes du travail nationales et internationales.

Article 4 – Promotion de la négociation collective

Concernant l’article 4, qui porte sur la promotion de la négociation collective volontaire, le gouvernement réaffirme son soutien total à ce principe et a pris une série de mesures pour institutionnaliser et promouvoir des pratiques de négociation efficaces. La loi sur le travail et la loi sur les syndicats prévoient toutes les deux la base juridique de la négociation collective, et le gouvernement a mis en œuvre des mécanismes administratifs qui visent à faciliter des élections régulières afin d’identifier le syndicat le plus représentatif au niveau des entreprises. Au cours de l’exercice financier actuel (2024-25), qui a débuté en juillet 2024, un total de 31 syndicats ont été reconnus comme agents de négociation agréés dans leur entreprise à la suite d’élections à l’échelle de l’entreprise ou si l’établissement ne compte qu’un seul syndicat. Au cours de cette même période, 53 conventions collectives ont été officiellement déposées auprès des bureaux du travail et de l’emploi.

Ces chiffres reflètent les progrès continus réalisés dans l’institutionnalisation des pratiques de négociation collective dans le pays. À la fin de l’exercice financier précédent, un total cumulé de 1 018 conventions collectives au niveau des entreprises avait été enregistré. Auparavant, le processus de collecte des données relatives à ces conventions était manuel, ce qui entraînait des enregistrements incomplets lorsque les conventions n’étaient pas soumises physiquement. Pour remédier à ce problème, le gouvernement met à niveau le système ILMIS afin de permettre l’enregistrement numérique et le suivi systématique des conventions collectives. Cette mise à niveau permettra de générer des données précises et ventilées sur la négociation collective et d’assurer un meilleur suivi et une évaluation des tendances et résultats dans ce domaine.

Bien que la négociation collective à l'échelle de l'entreprise soit devenue plus courante, le recours à la négociation collective sectorielle ou au niveau du groupe reste moins répandu. L'article 123 de la loi sur le travail, 2017, permet ce type de négociation lorsque les entreprises exercent des activités dans le même secteur ou produisent des biens ou fournissent des services similaires. Malgré l'existence de cette disposition, à l'heure actuelle, aucune convention sectorielle n'a été enregistrée. Le gouvernement reconnaît la nécessité de mieux mettre en œuvre cette disposition et envisage activement de réviser l'article 123 dans le cadre de la procédure de réforme de la loi sur le travail. L'objectif est de créer un environnement plus favorable à la négociation sectorielle en clarifiant les procédures, les rôles et les responsabilités. À cet égard, des consultations avec le JTUCC, la FNCCI et d'autres partenaires sociaux sont en cours et le gouvernement reste déterminé à aligner ses dispositions légales sur les exigences de la convention.

Le gouvernement réexamine également son approche en matière de règlement des différends et d'arbitrage obligatoire. Des préoccupations ont été exprimées quant à la portée de l'arbitrage obligatoire et à son potentiel à limiter le caractère volontaire de la négociation collective. Ces préoccupations sont prises au sérieux et le gouvernement examine actuellement les dispositions pertinentes en étroite consultation avec les partenaires sociaux. Des propositions ont été soumises pour limiter le recours à l'arbitrage obligatoire et pour garantir qu'il ne soit utilisé qu'en dernier recours dans des circonstances clairement définies. Parallèlement, une nouvelle procédure d'arbitrage qui met l'accent sur l'impartialité, la transparence et le respect de normes internationales en matière de procès équitable est en cours d'élaboration. Cette initiative a été inscrite dans le budget annuel et le programme du gouvernement pour le prochain exercice financier qui débutera en juillet 2025.

La nouvelle procédure permettra de mettre en place des mécanismes indépendants et transparents pour la nomination des arbitres et la conduite des procédures d'arbitrage. Elle contribuera à garantir que les travailleurs et les employeurs peuvent avoir confiance en la neutralité et l'équité de la procédure d'arbitrage. Le gouvernement a exprimé son vif intérêt à continuer à bénéficier de l'assistance technique du BIT dans ce domaine, en particulier pour la conception des cadres institutionnels, la formation des arbitres et la sensibilisation du public.

Conclusion

En conclusion, le gouvernement réaffirme son engagement total envers les principes inscrits dans la convention. Des progrès considérables ont été réalisés dans le renforcement du cadre juridique, des capacités institutionnelles, des mécanismes d'application et des systèmes de données nécessaires à la protection de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Les réformes législatives en cours, l'amélioration des systèmes de contrôle et de plainte, les formations ciblées et la collaboration étroite avec les partenaires sociaux sont le reflet d'une approche globale et durable. Le gouvernement continuera de faire la promotion d'un dialogue social constructif, de soutenir l'autonomisation des syndicats et de s'assurer que les employeurs et les travailleurs peuvent exercer leurs droits dans un environnement juste et équitable. Les prochains rapports fourniront des informations actualisées, et le gouvernement espère poursuivre sa coopération avec le BIT et ses organes de contrôle.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant du gouvernement, Monsieur le Secrétaire adjoint du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Nous prenons note des observations formulées par la commission d'experts. Dans un esprit constructif, nous avons communiqué des informations en retour sur la situation sur le plan des négociations collectives au Népal.

Le Népal est résolu à remplir les engagements qu'il a pris de protéger, promouvoir et faire respecter efficacement le droit d'organisation et de négociation collective sur le lieu de travail. La négociation collective est enracinée dans la pratique et la culture du marché du travail népalais. Après avoir ratifié la convention en 1996, nous avons mis en place des institutions et des mécanismes en vue d'une application efficace de cet instrument dans un véritable esprit de coopération tripartite et de dialogue social.

Le Népal est partie à 11 conventions de l'OIT, dont sept conventions fondamentales. L'application efficace de ces conventions au moyen d'instruments juridiques et de mécanismes de contrôles nationaux est une priorité essentielle pour notre pays. Le Népal arrive actuellement au terme des procédures internes de ratification de 9 autres conventions de l'OIT, dont la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Comme le prévoit la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, la culture tripartite reste au centre de notre gouvernance du travail. Le gouvernement, les travailleurs et les employeurs du Népal se rencontrent pour dialoguer de manière constructive, mener des discussions démocratiques et prendre des décisions ensemble.

L'article 34 de la Constitution du Népal garantit le droit au travail, considéré comme un droit fondamental. L'alinéa 3 de l'article 34 de la Constitution garantit le droit de tout travailleur de constituer une organisation syndicale, de s'affilier à une organisation syndicale et d'organiser la négociation collective. La Constitution a consacré les principes et objectifs de la convention.

Des garanties constitutionnelles et des instruments juridiques complets, ainsi qu'une culture solide et bien implantée assurent le respect du droit d'organisation et de négociation collective sur le marché du travail népalais. La convention a été appliquée efficacement et sans incident sur le marché du travail. S'il est vrai que quelques cas isolés ont été à déplorer, il n'en reste pas moins que la négociation collective est bien intégrée dans les pratiques de travail générales au Népal.

Compte tenu de cette réalité et malgré les contributions qui ont été soumises à la commission, nous sommes préoccupés par l'inscription de ce pays sur la liste finale des cas individuels sur décision des partenaires sociaux. Toutefois, nous prenons note des observations de la commission d'experts sur l'application de la convention et informons volontiers la commission de l'état d'avancement des mesures prises. Nous saisissons cette occasion pour exposer à la commission notre culture tripartite remarquable et la pratique très complète de la négociation collective qui s'est implantée dans le marché du travail.

Conformément à l'article 1 de la convention, le gouvernement fait constamment des efforts pour assurer une protection adéquate contre la discrimination antisyndicale. Toutes les formes de discrimination sont interdites par la Constitution du Népal, y compris celle qui viserait les syndicats. La loi de 2017 sur le travail interdit la discrimination à l'égard des travailleurs. La loi de 1992 sur les syndicats s'applique dans la même mesure à tous les syndicats, sans aucune discrimination. Les droits des travailleurs et des syndicats sont garantis par les principaux instruments juridiques, dont l'application est harmonieuse. Les principes d'égalité et de non-discrimination parmi les travailleurs et dans les syndicats sont bien énoncés

dans les lois du travail en vigueur et repris en pratique et constituent une culture dans notre marché du travail.

Le gouvernement sait que la commission d'experts a demandé que des dispositions, assorties de sanctions efficaces et suffisamment dissuasives, soient adoptées pour interdire expressément toute forme et acte de discrimination antisyndicale. Dans cette perspective, un groupe de travail tripartite réunissant des représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs a été créé. Ce groupe de travail a été chargé d'évaluer les dispositions législatives en vigueur et de proposer des modifications de la législation qui permettraient de mieux respecter les obligations découlant de la convention dans l'esprit et la lettre des lois du travail applicables au Népal.

Des appels officiels à contribution ont été lancés aux organisations nationales représentatives des travailleurs [le centre commun de coordination des syndicats (JTUCC), qui compte toutes les principales fédérations syndicales, dont la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT)], et des employeurs [la Fédération des chambres du commerce et de l'industrie du Népal (FNCCI)]. En outre, un avis public a été publié pour inviter la communauté au sens large, y compris les organisations de la société civile, les militants syndicaux et les parties prenantes indépendantes, à formuler des recommandations. Les observations écrites qui ont été reçues sont actuellement examinées de manière approfondie par le groupe de travail tripartite. Les discussions se poursuivent. Le groupe de travail a déjà mené plusieurs séries de discussions ciblées afin de garantir que toutes les voix sont prises en compte dans les modifications à venir.

Le gouvernement, grâce à des dispositions juridiques claires, est déterminé à mettre fin à toutes les formes et manifestations de discrimination, qu'elles interviennent à l'occasion de l'affiliation, de la participation, de mutations ou d'activités de formations.

Le Népal comprend aussi qu'il ne suffira pas d'une réforme ponctuelle de la législation pour venir à bout de la discrimination antisyndicale et qu'une mise en œuvre continue et progressive sera nécessaire. Le gouvernement a en même temps pris des mesures efficaces pour assurer une mise en application efficace des dispositifs de protection existants. Plus particulièrement, le Département du travail et de la sécurité au travail met en place, chaque année, des programmes ciblés de formation et de sensibilisation à l'intention des inspecteurs du travail, des dirigeants syndicaux et des employeurs. Ces programmes visent à mieux faire connaître les protections juridiques contre la discrimination antisyndicale et à promouvoir une culture du respect des obligations et du respect mutuel. En collaboration avec les partenaires sociaux, des campagnes de sensibilisation conjointes ont également été menées aux niveaux national et régional. Ces campagnes mettent l'accent sur les droits des travailleurs en vertu de la loi et sur la politique de tolérance zéro du gouvernement à l'égard des pratiques discriminatoires qui entravent le plein exercice de la liberté d'association en toute égalité.

De plus, récemment, le gouvernement est rapidement intervenu dans quelques affaires isolées qui portaient sur des allégations de discrimination antisyndicale. Dans deux cas, des dirigeants syndicaux ont été mutés sans leur consentement, l'un dans une grande banque commerciale et l'autre dans une faculté de médecine. Dans les deux cas, les dirigeants syndicaux ont été mutés sans leur consentement, ce qui a soulevé de graves préoccupations au regard de l'article 23(a) de la loi de 1992 sur les syndicats, qui prévoit clairement que les responsables syndicaux au niveau de l'entreprise ne peuvent être mutés ou promus sans leur consentement, sauf dans des circonstances exceptionnelles. Après enquête, le Département du travail et de la sécurité au travail a jugé ces deux mutations illégales et est rapidement intervenu. Il a émis des directives officielles ordonnant l'annulation de ces mesures et

confirmant les protections juridiques accordées aux dirigeants syndicaux. Ces interventions ont non seulement permis de remédier aux violations isolées, mais aussi d'envoyer un message plus général sur la ferme volonté du gouvernement de mettre en œuvre efficacement les mesures de protection contre la discrimination dans la pratique.

En vue d'assurer la mise en œuvre effective de l'article 2 de la convention, le gouvernement a pris de nombreuses mesures importantes, notamment l'organisation de campagnes de sensibilisation. Afin de faciliter l'accès des travailleurs aux autorités pour déposer plainte, y compris pour des actes d'ingérence, nous avons mis en place une plateforme numérique comportant un volet de gestion électronique des dossiers. Le système intégré d'information sur la gestion du travail (ILMIS) a fourni à l'ensemble des travailleurs, des fournisseurs de main d'œuvre, des syndicats et des entreprises une plateforme facile à utiliser, où ils peuvent déposer leurs plaintes et doléances sur toutes les questions liées aux actes d'ingérence et aux accidents du travail. Cette plateforme a été modernisée en concertation avec les parties prenantes et avec une assistance technique du BIT.

En permettant aussi de déposer plainte de manière anonyme, cette plateforme numérique garantit la confidentialité et protège la vie privée de l'auteur de la plainte, tout en évitant de l'exposer à la peur des représailles ou des actes d'intimidation. Les données transmises par le biais de la plateforme ILMIS sont stockées de manière sécurisée et efficace et font l'objet d'un suivi systématique, ce qui facilite la gestion, le suivi et l'analyse des données ainsi que les retours d'information.

De plus, le gouvernement a institutionnalisé des programmes ciblés de renforcement des capacités axés sur la prévention des actes d'ingérence dans les activités syndicales. Ces séances de formation, ateliers et campagnes d'information font partie des activités ordinaires du gouvernement. Les inspecteurs du travail sont formés à la détection et à la gestion des formes d'ingérence manifestes et subtiles dans l'exercice des droits syndicaux. Le gouvernement prend des mesures pour continuer de simplifier les procédures par l'intermédiaire de la plateforme numérique qui est utilisée pour enregistrer les plaintes et offrir un système d'enregistrement aisément utilisable par le plus grand nombre.

En ce qui concerne l'article 4 de la convention, le droit de négociation collective est consacré par la Constitution du Népal en tant que droit fondamental. La loi sur le travail, la loi sur les syndicats et d'autres dispositions juridiques renforcent encore ce droit. Le gouvernement a créé des mécanismes administratifs qui facilitent la tenue d'élections régulières afin d'identifier le syndicat le plus représentatif dans une entreprise.

Pendant l'exercice budgétaire en cours (2024-25), 31 syndicats ont été reconnus comme agents de négociation agréés dans leur entreprise à la suite d'élection à l'échelle de l'entreprise. Pendant la même période, 53 conventions collectives ont été officiellement enregistrées auprès des bureaux du travail et de l'emploi.

Ces chiffres reflètent les progrès continus réalisés dans l'institutionnalisation des pratiques de négociation collective dans tout le Népal. À la fin de l'exercice budgétaire précédent, en tout 1 018 conventions collectives au niveau des entreprises avaient été enregistrées. Auparavant, la collecte des données relatives aux conventions collectives se faisait manuellement et les documents pouvaient être incomplets lorsque la version matérielle d'une convention collective n'était pas soumise. Pour remédier à ce problème, le gouvernement met à niveau le système ILMIS afin de permettre l'enregistrement numérique et le suivi systématique des conventions collectives. Cette mise à niveau permettra de générer des données précises et ventilées sur la négociation collective, et d'assurer un meilleur suivi et une évaluation des tendances et résultats dans ce domaine.

Bien que la négociation collective au niveau de l'entreprise soit devenue plus courante, la négociation sectorielle ou au niveau du groupe reste peu répandue. L'article 123 de la loi de 2017 sur le travail permet ce type de négociation lorsque les entreprises exercent des activités dans le même secteur ou produisent des biens ou fournissent des services analogues. Malgré l'existence de cette disposition, à l'heure actuelle, aucune convention sectorielle n'a été enregistrée. Il n'est donc pas exact que le gouvernement n'a fourni aucune information concernant le nombre de conventions collectives sectorielles conclues, ainsi que l'a regretté la commission d'experts. Le gouvernement est prêt à communiquer les informations demandées mais, à ce jour, aucune convention collective sectorielle n'a encore été conclue. Le gouvernement reconnaît la nécessité de mieux traduire cette disposition sur le plan opérationnel et envisage activement de réviser l'article 123 dans le cadre de la procédure de réforme de la loi sur le travail. L'objectif est de créer un environnement plus favorable à la négociation sectorielle en définissant plus clairement les procédures, les rôles et les responsabilités. À cet égard, des consultations avec le JTUCC, la FNCCI et d'autres partenaires sociaux sont en cours et le gouvernement reste déterminé à aligner ses dispositions légales sur les exigences de la convention en modifiant prochainement la loi.

En conclusion, nos efforts et actions sont en harmonie avec l'application de la convention. Pour nous, c'est une priorité. Nous sommes déterminés à renforcer encore ces dispositions.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs restent préoccupés par le fait que le Népal n'a pas pleinement appliqué la convention, en particulier les articles 1 et 2 qui garantissent une protection contre la discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence. Bien que la commission d'experts réitère ses recommandations dans ce sens depuis des années, la législation du Népal ne contient toujours pas de dispositions interdisant clairement et spécifiquement la discrimination antisyndicale. Énoncées aux articles 8 et 163 de la loi de 2017 sur le travail, les dispositions pertinentes sont trop générales et laissent à désirer. Même le gouvernement a reconnu cette insuffisance.

Dans des secteurs comme l'hôtellerie, les insuffisances de la législation rendent les abus possibles. Les travailleurs sont maintenus dans des pseudo-apprentissages ou des pseudo-stages, ou encore embauchés au moyen de contrats de courte durée successifs, ce qui les prive d'un emploi stable et du droit d'organisation, qui est un droit fondamental. Ainsi que l'ont souligné à plusieurs reprises les organes de contrôle de l'OIT, la précarité de l'emploi affaiblit et dissuade l'activité syndicale. Ces abus permettent de camoufler des emplois réels et font obstacle à la représentation et à la négociation collective. Pire encore, les syndicalistes qui défendent les travailleurs du secteur de l'hôtellerie subissent des représailles.

Un célèbre hôtel de Katmandou a licencié un dirigeant syndical pour avoir soutenu 11 travailleurs qui, ayant été recrutés sous un faux statut de stagiaire, ont attaqué leur employeur en justice au motif qu'il les avait exploités pendant sept ans. Nous notons avec une grande inquiétude qu'en février 2025 la Cour suprême du Népal a rendu un arrêt exemptant l'ensemble du secteur bancaire et financier des dispositions de la loi sur le travail. Cet arrêt revient à priver des milliers de travailleurs de leurs droits fondamentaux au travail, notamment le droit d'organisation et de négociation collective. Du point de vue des droits des travailleurs de ce pays, c'est un grave retour en arrière qu'il faut corriger d'urgence.

Nous accueillons aussi avec préoccupation l'information donnée par le gouvernement selon laquelle aucune plainte pour discrimination ou acte d'ingérence antisyndicaux n'a été reçue au cours de la période visée. Cette absence de plainte pourrait ne pas être l'effet du respect des obligations, mais celui d'une crainte des représailles et de l'absence de mécanismes de plainte accessibles et efficaces.

En l'absence de garanties juridiques solides, les travailleurs sont mal défendus contre l'intimidation et les mesures de rétorsion. Malgré cette situation, nous prenons acte des mesures récemment prises par le gouvernement. Un groupe de travail tripartite, composé de représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, examine actuellement la loi sur le travail en vue de corriger les lacunes et de mettre le droit interne en conformité avec la convention. Nous notons aussi que le gouvernement s'est employé à renforcer l'application de la loi en organisant des activités de formation périodiques à l'intention des inspecteurs du travail, des dirigeants syndicaux et des employeurs, ainsi que des campagnes de sensibilisation du public.

Le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, mène aussi aux niveaux national et régional des campagnes de sensibilisation mettant l'accent sur les droits des travailleurs et présentant la politique de tolérance zéro du gouvernement à l'égard des pratiques discriminatoires.

Nous prenons aussi acte de la mise à niveau de l'ILMIS, qui a été créé avec l'aide de l'OIT. En permettant désormais le dépôt de plaintes en ligne et de manière anonyme, ce système devient plus accessible et protège mieux les travailleurs des représailles. De plus, le gouvernement a institutionnalisé des programmes de renforcement périodique des capacités des inspecteurs du travail, ce qui contribue à la détection des formes d'ingérence dans les activités syndicales.

Nous encourageons le gouvernement à pousser plus loin son action et adopter d'urgence des réformes législatives afin que les actes de discrimination antisyndicale soient expressément interdits, que toutes les étapes de l'emploi et les actes d'ingérence soient pris en compte et que tous les travailleurs soient protégés, y compris dans les secteurs de l'hôtellerie, de la banque et de la finance. Ces réformes doivent être conçues en consultant pleinement les partenaires sociaux et être appuyées par une mise en application rapide, des voies de recours efficaces et des sanctions dissuasives.

Au Népal, les travailleurs et leurs organisations doivent surmonter d'importants défis pour pouvoir participer à la négociation collective. Depuis la pandémie de COVID-19, les élections de syndicats habilités à mener des négociations collectives ont été suspendues. La commission d'experts a demandé au gouvernement de procéder sans plus tarder à l'élection des syndicats habilités à négocier collectivement et rappelé une fois de plus que la négociation collective avec des acteurs autres que des syndicats ne devrait être autorisée que lorsqu'il n'existe pas d'organisations syndicales.

Nous prenons note des informations écrites soumises par le gouvernement selon lesquelles, au cours de l'exercice budgétaire 2024-25, qui a débuté en juillet 2024, un total de 31 syndicats ont été reconnus comme agents de négociation agréés dans leur entreprise et 53 conventions collectives officiellement déposées. À ce jour, un total cumulé de plus de 1 000 conventions collectives au niveau des entreprises a été enregistré. Ces chiffres sont encourageants, mais des mécanismes de négociation collective volontaire efficaces doivent être créés à tous les niveaux pour que la convention puisse être pleinement appliquée.

L'article 123 de la loi sur le travail prévoit un régime spécial réglementant la négociation collective dans certains secteurs et pouvant indûment restreindre la négociation au niveau de l'entreprise lorsqu'il existe des accords sectoriels. Cet article devrait être modifié afin d'en assurer la compatibilité avec les principes de la négociation collective qui doivent être promus à tous les niveaux. Il faudrait modifier l'article 123 de manière à rendre ses dispositions compatibles avec la négociation collective, qui doit être encouragée à tous les niveaux.

Les travailleurs et leurs organisations doivent conserver la capacité de négocier au niveau de l'entreprise une amélioration des conditions de travail même si des cadres sectoriels sont en place. Outre cet obstacle juridique, nous constatons que, selon les informations écrites fournies par le gouvernement, aucun accord sectoriel n'a encore été conclu, ce qui montre que les structures de négociation sectorielles et multi-employeurs sont sous-utilisées. Ces accords sont indispensables pour réussir à établir des normes de travail équitables dans l'ensemble des secteurs, en particulier lorsque le pouvoir de négociation au niveau de l'entreprise est faible ou la négociation est fragmentée.

La négociation sectorielle joue un rôle crucial dans l'établissement de conditions minimales, la réduction des inégalités et la prise en compte d'un large éventail de travailleurs.

Enfin, les membres travailleurs constatent à nouveau avec préoccupation que les dispositions de la loi sur le travail relatives à l'arbitrage obligatoire s'appliquent dans de nombreuses circonstances. La commission d'experts a souligné que le recours à l'arbitrage obligatoire n'était acceptable que dans les circonstances limitées prévues par la convention, à savoir dans le service public impliquant des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, en cas de crise nationale grave ou dans les services essentiels au sens strict du terme, c'est-à-dire ceux dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de tout ou partie de la population. S'agissant de la liste des services essentiels énoncée dans la loi sur les services essentiels, nous notons avec préoccupation que la définition de ces services est très large. Nous prions instamment le gouvernement de revoir cette liste en concertation avec les partenaires sociaux afin de la mettre en conformité avec les dispositions de la convention.

Nous notons que le gouvernement examine actuellement les dispositions juridiques en consultation avec les partenaires sociaux. Il a été proposé de limiter l'arbitrage obligatoire à des cas exceptionnels et clairement définis et de n'autoriser son emploi qu'en dernier recours.

Une nouvelle procédure d'arbitrage est actuellement en cours d'élaboration; elle visera à garantir l'impartialité, la transparence et le respect des normes internationales en matière de procès équitable. Cette initiative est inscrite au budget et dans le programme du gouvernement pour l'exercice budgétaire débutant en juillet 2025.

Nous considérons que la création du groupe de travail tripartite chargé de réviser la loi sur le travail est un important pas en avant.

Toutefois, nous comptons sur le gouvernement pour mettre la législation nationale en harmonie avec la convention sans tarder et avec détermination. Il faudrait notamment promulguer des dispositions condamnant clairement la discrimination antisyndicale, prévoir des sanctions efficaces, veiller à ce que les mécanismes de plainte soient accessibles et mener en permanence des activités de sensibilisation.

Nous déclarons aussi qu'il est nécessaire de poursuivre le renforcement de la négociation collective, en particulier les élections syndicales, de classer parmi les priorités les négociations avec les syndicats représentatifs et de réviser l'article 123 de manière à encourager la négociation collective libre et volontaire à tous les niveaux.

Nous espérons que ces engagements en faveur du renforcement de la négociation collective au Népal prendront une forme concrète.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement des informations qu'il a fournies verbalement et par écrit au sujet de l'application de la convention, en droit et en pratique. Nous souhaitons, selon les modalités habituelles, vous donner un aperçu général

pour une meilleure compréhension du cas. La commission examine le présent cas pour la première fois. Le Népal a ratifié la convention en 1996, et la commission d'experts a formulé des observations à ce sujet sept fois depuis 2006.

Avant de se pencher sur les observations de la commission d'experts, les employeurs souhaitent souligner l'importance de la convention, qui est l'une des dix conventions fondamentales. La convention exige des États qu'ils adoptent des mesures efficaces, en droit et en pratique, pour protéger la liberté d'association. Pour le groupe des employeurs, il importe au plus haut point d'appliquer cet instrument non seulement parce qu'il s'agit d'une convention fondamentale, mais aussi parce que nous sommes convaincus qu'il importe de promouvoir des mesures efficaces garantissant le droit d'association, interdisant la discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence tout en favorisant la négociation collective. Étant l'expression d'un consensus universel et d'une forte mobilisation tripartite, la convention nous rappelle qu'il est on ne peut plus important d'assurer le respect du droit d'organisation des travailleurs tout comme celui des employeurs. Pour les employeurs, il est donc essentiel que tous les États Membres respectent pleinement leurs obligations découlant de la convention.

Avant d'analyser en détail les observations formulées par la commission d'experts sur l'état d'avancement de l'application des différents articles de la convention, je vais commencer par saluer l'engagement durable du gouvernement en faveur des principes consacrés par cette convention fondamentale, qu'il a ratifiée en 1996. Malgré les défis structurels, institutionnels et sociaux auxquels le pays est confronté, nous constatons avec espoir que le Népal a démontré sa volonté politique de s'acheminer vers la pleine application de ses obligations internationales en matière de liberté d'association et de négociation collective. Toutefois, des lacunes subsistent sur le plan réglementaire et en pratique.

Il est important de noter que le cas visé par le présent débat porte sur l'application effective de mesures adéquates pour remplir en particulier les tâches prévues aux articles 1, 2 et 4 de la convention. Je diviserai mon intervention en quatre parties et analyserai chacun des engagements internationaux qui découlent de chacun de ces mandats.

Premièrement, s'agissant de la protection contre la discrimination, le gouvernement a reconnu que s'il existe des dispositions générales visant à garantir le droit à l'égalité dans la Constitution politique de 2015, la loi de 2017 sur le travail et la loi de 1992 sur les syndicats, la législation ne comporte toujours pas d'interdiction expresse des actes de discrimination antisyndicale qui serait associée à des sanctions dissuasives.

Le groupe des employeurs se félicite de la création d'un groupe de travail tripartite chargé de réviser la législation nationale avec la participation des partenaires sociaux représentatifs. Il saisit donc cette occasion pour engager le gouvernement à continuer de fournir à la commission des informations sur les mesures prises pour prévoir dans la législation l'interdiction expresse de tous les actes portant préjudice aux travailleurs, qui sont commis au motif de leur appartenance à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales. Nous demandons au gouvernement de veiller à réaliser toute modification de la réglementation en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs.

En ce qui concerne l'application de la convention en pratique pour interdire les actes de discrimination antisyndicale, nous apprécions que le gouvernement reconnaisse l'existence de lacunes importantes dans l'efficacité concrète des mécanismes de prévention de ces actes. Toutefois, les employeurs tiennent à souligner les mesures gouvernementales visant à obtenir une évolution aussi bien au niveau général qu'individuel. Dans une perspective générale, l'autorité nationale du travail a mis au point des programmes de formation pour renforcer les capacités des inspecteurs du travail. Le gouvernement indique en particulier qu'il a pris des

mesures spécifiques dans le secteur bancaire et dans celui de la santé à la suite d'enquêtes sur des actes de discrimination antisyndicale. Ainsi, malgré l'existence de vides juridiques, il existe une volonté institutionnelle d'appliquer la loi et de protéger les droits syndicaux en pratique.

Pour conclure l'analyse de l'article 1, nous pensons que, avec l'assistance technique du BIT, le gouvernement devrait perfectionner encore les systèmes de collecte d'informations sur le nombre de cas de discrimination antisyndicale traités par les autorités compétentes.

Deuxièmement, en ce qui concerne la protection contre les actes d'ingérence, le gouvernement a pris des mesures importantes pour renforcer les mécanismes institutionnels. D'abord, la loi de 2017 sur le travail interdit expressément et spécifiquement les actes d'ingérence dans les activités syndicales; ensuite, la modernisation du système IMLIS a rendu possible le dépôt de plainte par voie électronique et de manière anonyme, ce qui a amélioré l'accessibilité du système et la protection contre les représailles. De plus, nous sommes informés que des programmes institutionnalisés de formation axés sur la détection et la prévention des différentes formes d'ingérence dans l'activité syndicale ont été mis en place à l'attention des inspecteurs du travail et des fonctionnaires. Pour clore l'examen de ce point, les employeurs invitent le gouvernement à continuer de fournir des informations sur le nombre de plaintes déposées, en mettant l'accent sur les sanctions appliquées en cas d'ingérence à l'encontre d'organisations syndicales.

Troisièmement, en ce qui concerne la promotion de la négociation collective (article 4 de la convention), selon les informations communiquées verbalement et par écrit, la promotion de la négociation collective a progressé et, dans le même temps, des mécanismes administratifs ont été mis en œuvre pour faciliter la tenue d'élections justes permettant de déterminer quel syndicat est le plus représentatif et habilité à négocier collectivement, puis 31 syndicats ont été habilités. Par ailleurs, il importe de souligner la mise en place du système ILMIS, qui permet l'enregistrement numérique et le suivi systématique des conventions collectives, ce qui facilite la traçabilité et la production de données.

Nous demandons au gouvernement, main dans la main avec les partenaires sociaux représentatifs, de continuer de prendre les mesures nécessaires à la tenue ininterrompue d'élections visant à déterminer quels syndicats sont les plus représentatifs et habilités à négocier collectivement au niveau de l'entreprise, et de continuer de fournir des informations sur les dispositifs utilisés.

En ce qui concerne la négociation collective à différents niveaux, nous prenons note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles aucun accord sectoriel n'a été enregistré. Le gouvernement a fait part de son intention de modifier l'article 123 de la loi sur le travail de manière à expliciter les procédures applicables.

Sur ce point, les employeurs font observer que la convention n'exige pas que la négociation collective soit encouragée à un niveau particulier et dispose seulement que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part.

Nous prions instamment le gouvernement, en application du principe de négociation collective libre et volontaire énoncé à l'article 4, d'ajouter à la législation des dispositions claires concernant ce processus afin que le niveau découle principalement de la volonté des parties et ne soit pas imposé par la loi ou des décisions administratives. Ces mesures devraient être

prises en assurant la souplesse nécessaire pour adapter les accords aux réalités spécifiques de chaque secteur et de chaque entreprise.

Quatrièmement, en ce qui concerne l'arbitrage obligatoire et la composition des organes d'arbitrage, le gouvernement révisé actuellement les dispositions de la législation régissant l'arbitrage obligatoire afin de renforcer la transparence du système et d'assurer l'indépendance de ses organes d'arbitrage.

Il convient de souligner que le droit de négociation consacré par la convention protège l'autonomie des employeurs et des travailleurs pour ce qui est de réglementer leurs conditions de travail. L'article 4 dispose en particulier que des mesures soient prises pour encourager des procédures de négociation volontaire de conventions collectives et, dans le même ordre d'idées, la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, dispose que les procédures de règlement des conflits peuvent être assurées par des sentences arbitrales, à condition que ces mesures soient adaptées à la pratique nationale et en respectent les principes.

Il est donc admis que l'arbitrage obligatoire est un mécanisme pouvant légitimement être utilisé pour garantir la stabilité économique et sociale, assurer la continuité des secteurs stratégiques et aussi protéger l'emploi. La commission d'experts a souligné que ce mécanisme pouvait être utilisé dans des circonstances exceptionnelles.

Le gouvernement a indiqué qu'une nouvelle procédure d'arbitrage mettant l'accent sur l'impartialité, la transparence et le respect de normes internationales en matière de procès équitable était en cours d'élaboration. Les employeurs le remercient des informations fournies sur ce point.

Membre travailleur, Népal – Le mouvement syndical du Népal est sincèrement préoccupé par la manière dont la convention est appliquée dans ce pays.

Tout d'abord, permettez-moi de rappeler que le Népal a ratifié la convention n° 98 en 1996, mais n'a pas ratifié la convention n° 87.

Le mouvement syndical du Népal a soutenu la modification de la loi sur le travail et la promulgation de la loi de 2017 sur la sécurité sociale dans l'espoir qu'elles instaurent un environnement dans lequel les exigences la flexibilité du travail et la création d'emplois pourraient être contrebalancées par une protection forte des droits du travail et une protection sociale universelle. Toutefois, la loi comporte d'importantes failles et, en pratique, le plein exercice des droits syndicaux se heurte à des obstacles de taille.

Aujourd'hui, le taux de syndicalisation est d'environ 6 pour cent au Népal, près de 85 pour cent de la main-d'œuvre travaillant dans l'économie informelle. La convention collective ne concerne qu'environ 10 pour cent des travailleurs du secteur formel. Cette portée limitée a entraîné une stagnation des salaires et une dépendance excessive à l'égard de l'ajustement du salaire minimum pour améliorer les moyens d'existence des travailleurs. De plus, seulement environ 71 pour cent des entreprises respectent les dispositions relatives au salaire minimum.

Malgré l'existence de dispositions légales, plusieurs problèmes font obstacle à l'exercice effectif des droits de négociation collective:

- Les décisions arbitrales sont rarement exécutées. Les bureaux du travail sont en sous-effectifs et il y a seulement 11 bureaux et 18 inspecteurs dans l'ensemble du pays. Les inspections des lieux de travail sont insuffisantes et inefficaces.

- Il n'existe pas de voies de recours contre les pratiques antisyndicales, les activités d'intermédiation et les représailles visant des dirigeants ou des membres syndicaux, ce qui amoindrit le pouvoir de négociation des travailleurs.
- L'élection d'un syndicat habilité à mener la négociation de conventions collectives a été suspendue en raison des lenteurs bureaucratiques, du manque de personnel, de l'obstruction de l'employeur et de tactiques dilatoires.

Certains processus sont prolongés depuis plus de deux ans, ce qui expose les organisateurs et les membres syndicaux à des représailles.

Deuxièmement, en vertu de la loi sur les services essentiels, il incombe à l'État de désigner tout secteur «essentiel» en publiant un avis dans le *Népal Gazette*. L'arbitrage obligatoire aura lieu en cas de conflit du travail dans les services essentiels ou dans les zones économiques spéciales. Il n'existe pas d'autre mécanisme de règlement des différends ou de négociation. Le gouvernement n'a pas tenu compte de la recommandation d'abroger cette restriction formulée par le Comité de la liberté syndicale en 2016. Nous n'avons pas le droit de faire grève dans 25 services essentiels, dont l'approvisionnement en eau, l'électricité, les télécommunications, les transports, les services de santé et les banques. La situation a été utilisée à mauvais escient pour supprimer les droits syndicaux au lieu de protéger les intérêts de la population.

Troisièmement, notre capacité de nous syndiquer, de nous représenter et de négocier collectivement pour les travailleurs et nos membres a été affaiblie par la précarisation du travail. En l'absence de réglementation, l'externalisation, les stages, les programmes d'apprentissage et le travail via une plateforme se sont rapidement développés.

Le champ d'application de la loi sur le travail est limité et ne permet pas de faire face à ces problèmes sur le marché du travail. La loi sur le travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs de l'économie informelle et des zones économiques spéciales.

De plus, l'emploi régulier baisse fortement et l'externalisation augmente. Souvent, le contrat des travailleurs concernés contient des dispositions leur interdisant de s'affilier à un syndicat. Ces travailleurs sont exclus et ne bénéficient ni des conventions collectives et ni des avantages sociaux des entreprises utilisatrices. Les stagiaires, les apprentis et les travailleurs temporaires sont utilisés pour remplacer à grande échelle les personnes ayant un emploi régulier. Certains apprentis ne sont même pas rémunérés pour leur travail. Les travailleurs externalisés et temporaires dans les secteurs de l'habillement, de la construction, de l'informatique et des services d'externalisation des fonctions d'entreprise, des transports et de la santé se voient refuser la sécurité de l'emploi, les avantages sociaux et le droit de se syndiquer. Il s'agit là d'une violation flagrante de la convention.

Cette année, la Cour suprême du Népal a rendu un arrêt selon lequel la loi sur le travail ne s'appliquait pas au secteur bancaire. Cet arrêt met en péril les droits de milliers de travailleurs dans un secteur hautement structuré, rentable et influent dans l'économie népalaise, les rend vulnérables en cas de licenciement arbitraire, d'antisyndicalisme ou d'exploitation. L'arrêt de la Cour suprême risque d'annuler des décennies de progrès en matière de droits du travail et crée un dangereux précédent en matière d'exclusion à grande échelle. Le gouvernement est tenu de faire en sorte que l'application et l'interprétation des lois nationales soient conformes à la convention.

Le Népal a pris d'importants engagements en faveur des normes internationales du travail. Toutefois, ces engagements sont sapés par la flexibilisation non réglementée du travail et des interprétations de la loi et des décisions de justice contradictoires, ainsi que par l'absence de surveillance.

En effet, il est indispensable de créer des emplois et de promouvoir l'investissement pour pouvoir améliorer les moyens d'existence des travailleurs et retenir les talents au Népal. Chaque année, des milliers de jeunes Népalais partent à l'étranger pour trouver un emploi, généralement dans des secteurs précaires. Cependant, le fait de créer des emplois ne doit pas servir de prétexte à l'exploitation.

Le mouvement syndical du Népal s'engage à collaborer avec le gouvernement et les partenaires sociaux à la mise en œuvre d'une réforme globale du droit du travail. Nous pensons que le débat sur la convention au sein de la commission produira des éléments et un cadre qui permettront aux partenaires sociaux de mettre nos lois et nos pratiques en conformité avec les normes internationales.

Membre travailleur, République de Corée – Je voudrais attirer d'urgence l'attention de la commission sur le récent arrêt de la Cour suprême, qui a gravement porté préjudice aux droits dont les travailleurs du Népal devraient pouvoir se prévaloir au titre de la convention. Le 14 février 2025, la Cour suprême a rendu un arrêt aux conséquences désastreuses pour les conditions d'application du droit du travail aux travailleurs du secteur bancaire. Un groupe d'employés de la Swabalaban Bank a simplement demandé que leur emploi soit protégé et que les prestations auxquelles ils peuvent prétendre en vertu de la loi de 2017 sur le travail leur soient versées. Le tribunal du travail et le Bureau de la main d'œuvre et de l'emploi s'étaient déjà prononcés en faveur des employés en ordonnant à la banque de se conformer aux dispositions du droit du travail. Cependant, la banque a fait appel en faisant valoir que, en tant qu'institution financière régie par la loi de 2017 sur les banques et les institutions financières (BAFIA), elle ne devrait pas être visée par la législation générale du travail.

Sous la conduite du président de la cour, les juges de la plus haute juridiction du Népal ont complètement renversé ces décisions. Le tribunal a estimé que la loi sur le travail ne s'appliquait pas à l'ensemble des banques et institutions financières. Bien que la loi sur le travail définisse le travailleur et l'établissement d'une manière générale, le tribunal a estimé que les employés de banque n'étaient pas des travailleurs et que les banques n'étaient pas des entreprises au sens de cette loi. L'arrêt est fondé sur le principe juridique fondamental selon lequel les lois spéciales l'emportent sur les lois générales et établit que la loi de 2017 sur les banques et les institutions financières constitue un cadre réglementaire complet et spécialisé qui remplace les dispositions générales de la loi sur le travail.

Cette redéfinition de la réglementation des banques et des institutions financières porte préjudice à la protection des droits fondamentaux du travail, en particulier pour ce qui est des droits garantis par la convention relatifs à la négociation collective et à la protection contre la discrimination antisyndicale. Aujourd'hui, l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur bancaire perd les protections dont bénéficient les autres travailleurs, notamment l'accès des travailleurs à des tribunaux du travail indépendants, la protection contre le licenciement abusif, le droit à la représentation syndicale et à la négociation collective, l'accès à un mécanisme juridique pour obtenir un traitement équitable et la sécurité de l'emploi.

De plus, cette démarche juridique pourrait créer un dangereux précédent pour d'autres secteurs régis par des lois spéciales, ce qui pourrait aboutir à une fragmentation de l'application du droit du travail dans les différents secteurs d'activité au Népal.

Il s'agit d'une grave régression compte tenu de l'engagement pris par le Népal de protéger les droits des travailleurs en appliquant le droit international.

Selon l'interprétation de la commission d'experts, qui fait autorité, la convention s'applique à tous les travailleurs et employeurs, qu'ils soient dans le secteur privé ou dans le

public, que le service soit essentiel ou non. Les seules exceptions autorisées concernent l'armée, la police et les fonctionnaires publics. On ne peut ranger les employés de banque dans aucune de ces catégories.

Selon l'interprétation de la commission d'experts, l'exclusion en bloc d'une catégorie de travailleurs, ceux du secteur financier de la protection du travail et de la négociation collective, n'est pas compatible avec la convention.

Le gouvernement doit faire en sorte que l'environnement réglementaire spécial des banques et des institutions financières ne porte pas préjudice aux droits fondamentaux du travail protégés par la convention. Il doit assurer l'application universelle de la loi sur le travail et des cadres juridiques généraux relatifs aux relations professionnelles à tous les travailleurs de l'ensemble des secteurs.

Membre travailleur, Inde – Au nom des travailleurs indiens, j'exprime les préoccupations que nous partageons avec nos frères et sœurs du Népal face aux impossibilités auxquelles se heurte l'exercice des droits des travailleurs de ce pays consacrés par la convention. Nous notons avec une vive inquiétude la rapide tendance à l'informalisation de l'emploi régulier au Népal. L'externalisation, les stages et le travail à la journée se multiplient dans tous les secteurs en l'absence de toute réglementation efficace. Dans certains cas, 100 pour cent des employés sont recrutés par l'intermédiaire d'entreprises d'externalisation de la main-d'œuvre. Ces travailleurs ne sont pas visés par la convention collective de l'entreprise utilisatrice et sont traités de manière discriminatoire.

À Katmandou, dans une entreprise pharmaceutique, seulement 60 des 205 employés bénéficient de l'intégralité des prestations et droits prévus par la loi. Lorsque les autres employés ont commencé à exiger la tenue de négociations pour obtenir l'égalité de traitement, l'employeur les a fait passer à une société d'externalisation. Dans la foulée, 59 militants syndicaux ont été licenciés. De plus, l'entreprise sous-traitante interdit expressément aux travailleurs de formuler des revendications allant au-delà des conditions prévues par leur contrat d'embauche.

La frontière entre l'Inde et le Népal est ouverte, et les liens profonds entre nos pays sont ancrés dans une longue histoire culturelle, économique, spirituelle et sociale commune. Le Traité de paix et d'amitié conclu par l'Inde et le Népal en 1950 permet la libre circulation des personnes. Toutefois, bien qu'ils comportent de nombreux avantages, le traité et l'accord d'ouverture des frontières créent de plus en plus de problèmes du fait de l'absence d'accord officiel en matière d'emploi entre les deux pays. L'accord est souvent utilisé à mauvais escient par les employeurs pour contourner les réglementations officielles relatives au travail – y compris les obligations relatives à la négociation collective créées par le droit népalais.

Les Indiens qui traversent la frontière indienne pour aller travailler au Népal sont souvent soumis à des conditions de travail non réglementaires. Malgré leur importante contribution à la croissance de l'économie népalaise, les travailleurs indiens travaillent souvent plus longtemps, mais sont moins bien payés que leurs homologues au niveau régional.

La plupart des travailleurs indiens travaillant au Népal en régime de sous-traitance ne peuvent ni s'affilier à un syndicat ni en constituer de crainte de perdre leur emploi, d'être expulsés ou de subir des représailles. Le caractère informel de leur situation professionnelle les empêche aussi d'exercer librement le droit d'organisation et de négociation collective qui est reconnu en droit népalais. Le droit à la négociation collective n'a de sens que s'il s'applique à tous et non à certains.

Nous sommes solidaires du discours de notre frère népalais et prions instamment le gouvernement de faire en sorte que le même droit à la liberté d'association et à la négociation collective soit accordé à tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité et de leur situation professionnelle. En même temps, nous prions respectueusement le gouvernement de créer un mécanisme d'emploi formel, en particulier à l'intention des travailleurs migrants venant d'Inde et des travailleurs dont l'activité est externalisée, qui permette la délivrance de permis de travail, la mise en place de conditions de travail conformes aux normes d'hygiène et l'élaboration de contrats de travail éthiques.

Membre travailleuse, Japon – Je m'exprime au nom des travailleurs du Japon, auxquels se joignent les travailleurs français. J'aborderai la question du déni systématique des droits des travailleurs du Népal consacrés par la convention liée à l'utilisation à mauvais escient de stages et de programmes de formation.

Au Népal, les stages et les programmes de formation sont devenus une économie souterraine dans laquelle la main-d'œuvre est bon marché et souvent non rémunérée. Il ne s'agit pas d'activités de formation ou de renforcement des capacités, mais d'exploitation économique.

Dans tous les secteurs, que ce soient les soins de santé, l'hôtellerie, les médias, le droit ou les activités de développement et même dans les institutions politiques, des stagiaires sont obligés de travailler à temps plein et d'assumer des responsabilités équivalentes à celles des employés classiques. Certains stagiaires travaillent même sans recevoir de salaire. Concrètement, ces jeunes ne sont pas protégés par la loi sur le travail. Ils sont muselés par la peur, celle de voir leur carrière s'achever avant d'avoir commencé s'ils brisent le silence. Nombre d'entre eux sont obligés de payer pour avoir le privilège de se faire exploiter et payent leur nourriture et les frais liés au transport, voire aux activités de formation, tout en offrant leurs compétences et leur temps à des institutions qui ne les déclarent pas en tant que travailleurs.

Parmi les cas recensés par les syndicats au Népal, on peut citer le cas d'un célèbre hôtel cinq étoiles de Katmandou, où 11 travailleurs ont été embauchés en tant que stagiaires pendant plus de sept ans sans interruption en renouvelant leur contrat tous les six mois. Les stagiaires étaient des étudiants en bachelor de gestion hôtelière et dans des instituts de formation professionnelle. Bien qu'ayant des états de service prolongés et des activités professionnelles régulières, le statut d'employé à titre permanent leur a été refusé. Le tribunal du travail a tranché en faveur de six des travailleurs stagiaires, mais l'employeur a fait appel devant la Cour suprême et, dans le même temps, la direction a licencié en guise de représailles l'un des syndicalistes qui avait participé à l'organisation des travailleurs stagiaires.

La loi sur le travail du Népal contient une disposition prévoyant le recrutement à titre permanent après deux cent quarante jours de travail continu. En vertu des articles 16 à 18 de la loi sur le travail, l'utilisation de stages et les conditions des stages doivent être strictement fondés sur un programme d'études d'une durée maximale de trois mois, faute de quoi les stagiaires doivent être régularisés. De plus, il est prévu aux articles 17 et 18 que les dispositions relatives au salaire minimum et aux avantages sociaux s'appliquent aux stagiaires et aux apprentis. Pourtant, selon une étude de la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT), les pratiques abusives à l'égard de travailleurs stagiaires ont augmenté de 20 pour cent par rapport à 2023. Quatre-vingt-huit pour cent des entreprises n'ont pas appliqué les dispositions de la loi dans leur traitement des stagiaires et des apprentis. J'aborde ce cas avec un sentiment d'urgence particulier, car il s'agit de toute évidence d'une violation flagrante de la convention. Les stages sont utilisés pour remplacer le travail régulier, réduire les coûts de

main-d'œuvre et réprimer les tentatives de syndicalisation. Cette pratique crée un climat d'insécurité et rend possible les vols de salaire et l'exploitation par le travail.

En tant que syndicaliste issue de l'enseignement, je rejette catégoriquement cette situation contraire à l'éthique. L'utilisation généralisée et abusive des contrats de stage et d'apprentissage doit être réglementée efficacement, et l'exercice des droits fondamentaux que sont la liberté d'association et de négocier collectivement avec l'entreprise utilisatrice doit être garanti.

Membre travailleuse, Singapour – Je tiens à dénoncer une grave injustice qui menace les droits et libertés fondamentaux des travailleurs, que nous devons examiner sans délai et qui appelle l'adoption de mesures de nature à sauvegarder la dignité et les droits des travailleurs en application de la convention.

Au Népal, le droit à la négociation collective est reconnu par la loi, mais ne peut être exercé en pratique. Seulement 6 pour cent de l'ensemble de la main-d'œuvre népalaise est syndiquée, et jusqu'à 85 pour cent de la population active est employée dans l'économie informelle. Les conventions collectives ne visent que 10 pour cent des travailleurs de l'économie formelle.

La loi sur le travail exige que les entreprises employant 10 travailleurs ou plus créent un comité de négociation collective afin d'encourager des négociations équitables et efficaces entre travailleurs et employeurs. Toutefois, cette disposition a pour effet pratique d'exclure le droit des travailleurs du secteur informel, soit 85 pour cent de la population active, de négocier collectivement pour défendre leurs intérêts professionnels.

La loi sur le travail prévoit aussi l'ouverture de procédures de négociation collective et de règlement des conflits, mais le gouvernement n'a pas pris les mesures prévues par la convention.

Les travailleurs du Népal sont empêchés de manière systématique d'exercer leur droit de négociation collective. Les employeurs font obstacle à l'exercice de ce droit en allongeant les délais et en contestant ce droit, voire en le méprisant ouvertement. Des clauses interdisant l'affiliation syndicale sont couramment inscrites dans les contrats de travail par l'intermédiaire des sous-traitants et des sociétés d'externalisation.

Dans un pays où les emplois sont rares et un moyen d'existence indispensable pour les travailleurs, ces clauses sont injustement imposées et ne devraient pas être tolérées. Les travailleurs ne devraient jamais avoir à choisir entre leurs moyens d'existence et le droit d'organisation. Même les conventions collectives qui sont signées ne sont habituellement pas appliquées par les employeurs, et ce en toute impunité.

Dans le cadre de la procédure juridique ordinaire, le syndicat d'un hôtel cinq étoiles a soumis un cahier de revendications à la direction de l'hôtel en juillet 2023. La direction n'a pas réagi dans le délai prescrit par la loi. Conformément à la loi sur le travail, le syndicat a déposé une plainte auprès du Bureau du travail après vingt et un jours d'inactivité. L'affaire a été portée devant un comité d'arbitrage, qui a pris une décision en faveur des travailleurs par laquelle il ordonne à la direction de l'hôtel d'appliquer la convention collective.

Refusant d'appliquer la décision de la commission d'arbitrage, la direction a soumis les dirigeants syndicaux à un harcèlement continu pendant les heures de travail. Les dirigeants syndicaux ont été harcelés pendant les heures de travail. La direction de l'hôtel a forcé la serrure du bureau du syndicat et a retiré les biens du syndicat, y compris le mobilier et les documents officiels. Les faits remontent à presque deux ans.

Il est prévu qu'une nouvelle convention collective soit conclue tous les deux ans, mais le retard accumulé a compromis l'ensemble du processus de convention collective, y compris l'élection du syndicat habilité.

N'oublions pas que l'hôtellerie est classée parmi les services essentiels par la loi sur les services essentiels, qui interdit les grèves, ce qui ne laisse aux travailleurs aucun autre moyen de défendre leurs intérêts.

Nous notons que le gouvernement a souhaité recevoir une assistance technique du BIT pour lutter contre la discrimination antisyndicale et promouvoir la négociation collective. Nous devons veiller à ce que cet intérêt se traduise par l'adoption de mesures concrètes de protection des droits des travailleurs.

Nous devons nous unir et exiger du gouvernement qu'il reste fidèle à son engagement en faveur des normes internationales du travail. Les travailleurs népalais méritent beaucoup mieux. Ils sont en droit d'exercer leur droit d'organisation, de négocier collectivement et de travailler dans un environnement exempt de peur et d'actes d'intimidation.

Pour terminer, rappelons-nous que la force d'une nation réside dans la force de sa main-d'œuvre. En protégeant les droits des travailleurs, nous respectons nos obligations morales et éthiques et faisons en sorte que la société soit plus juste et équitable.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Tout d'abord, je note avec préoccupation que l'organisation de travailleurs la plus représentative aux États-Unis, la Fédération américaine du travail-Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), n'a pas été accréditée à la présente conférence en représailles à ses activités syndicales légitimes.

Nous contestons cette décision devant la Commission de vérification des pouvoirs et apprécierons le soutien de ceux qui adhèrent pleinement à la Constitution de l'OIT et sont résolument partisans d'un dialogue social authentique.

S'agissant du cas que nous examinons, la commission d'experts a une fois de plus constaté que la définition des services essentiels donnée par le Népal était trop large et ne concordait pas avec la convention, car elle prive des catégories entières de travailleurs de leur droit fondamental de participer à des activités syndicales et de négocier collectivement.

Il est établi de longue date par les mécanismes de contrôle de l'OIT que recourir à l'arbitrage obligatoire pour mettre fin à un conflit collectif du travail est une violation de la convention, sauf dans un nombre limité de circonstances.

L'une de ces exceptions est la prestation de services essentiels dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité individuelle ou la santé de la population. Il s'agit notamment des services de santé, d'éducation, d'intérêt général, de télécommunication, de transport et de police, ainsi que ceux assurés par les pompiers.

En 2016, en vertu de la loi sur les services essentiels, le gouvernement a publié un avis déclarant que 17 secteurs économiques étaient essentiels, notamment les hôtels, les restaurants, les casinos et les banques. Aujourd'hui, 25 services considérés comme essentiels figurent sur cette liste.

Nous avons conscience de l'importance de l'industrie touristique pour l'économie du Népal mais, de toute évidence, on ne saurait classer les hôtels de luxe, les complexes touristiques, les casinos et les restaurants parmi les services essentiels au sens de la convention. Cette erreur de classement a eu un effet particulièrement pernicieux sur la situation des travailleurs et dans le secteur hôtelier.

À titre d'exemple, en juillet 2023, une convention collective a été conclue entre les syndicats et la direction de l'hôtel Radisson de Katmandou. Au titre de cet accord, les deux parties sont convenues de verser aux travailleurs l'équivalent de 5,5 pour cent des revenus de facturation de l'hôtel. Toutefois, la direction n'a pas appliqué cette disposition pendant plus de quatorze mois.

En raison de cette violation de la convention collective, les travailleurs ont organisé une grève de trois jours pour exiger le versement des prestations convenues. Plutôt que de tenir compte des revendications légitimes des travailleurs, la direction a déclaré que la grève était illégale et affirmé à tort que l'hôtel entraînait dans la catégorie des services essentiels. Les travailleurs ont également fait l'objet de menaces et d'actes d'intimidation.

En conclusion, nous prions instamment le gouvernement d'appliquer la recommandation clairement formulée par la commission d'experts, qui est de modifier la loi sur les syndicats afin que le recours à l'arbitrage obligatoire soit dûment limité conformément aux dispositions de la convention. En outre, nous adhérons à la recommandation de la commission d'experts relative à l'assistance technique du BIT et espérons qu'elle facilitera la pleine application de la convention dans ce pays.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Le Népal a ratifié la convention en 1996. Bien que le mouvement syndical népalais l'exhorte à le faire, le gouvernement reste réticent à ratifier la convention n° 87.

Ainsi que l'ont signalé les syndicats, le droit interne, dans la loi de 2017 sur le travail, ne prévoit aucune disposition visant à protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale et l'ingérence dans les activités syndicales et les processus de négociation collective, y compris dans le secteur de la construction.

Dans le cadre d'un projet hydroélectrique de 140 mégawatts organisé par un affilié de l'IBB, outre des violations des dispositions de base applicables au travail et aux travailleurs, notamment le paiement tardif des salaires, les prestations limitées en matière de sécurité du travail, l'absence de services de sécurité et de santé au travail et les solutions de logement inadéquates, les travailleurs ont subi des actes de discrimination antisyndicale lorsqu'ils ont repoussé des mesures de gestion coercitives pendant l'épidémie de COVID-19, telles que l'obligation de travailler en l'absence de mesures de sécurité et de protection adéquates.

La direction a exercé des pressions sur les travailleurs pour les dissuader de rencontrer les dirigeants syndicaux et évité tout dialogue avec le syndicat concernant l'amélioration des conditions de travail. Dans le cadre de l'organisation de ce chantier, le syndicat a présenté un cahier de revendications en neuf points, relatives notamment à la sécurité et la santé des travailleurs, mais la direction n'a accepté qu'une partie de ces revendications.

En 2020, les travailleurs ont organisé une grève pour protester contre l'absence de protocoles de sécurité dans le contexte de l'épidémie de COVID-19. Le conflit s'est terminé par la signature d'un accord bilatéral prévoyant notamment qu'un taux de salaire soit fixé par le Comité de district du travail, ainsi que l'avait demandé le syndicat. Toutefois, en 2021, le syndicat a signalé que l'augmentation des salaires n'avait pas été alignée sur le taux calculé par le Comité de district du travail. Il s'agit d'une manifestation de mauvaise foi dans la négociation et la mise en œuvre d'un accord bilatéral. Très récemment, cette mauvaise foi dans la négociation et la mise en œuvre de l'accord, notamment sur le plan de la sécurité et la santé au travail, a malheureusement entraîné deux accidents mortels sur le site.

Dans le cadre d'un autre projet phare du gouvernement, un autre affilié à BWI s'est heurté à des obstacles à l'exercice du droit d'organisation, notamment le refus de la direction

d'autoriser les dirigeants syndicaux à entrer sur le chantier pour rencontrer les travailleurs bien que ces dirigeants en aient fait la demande par écrit.

Les travailleurs sont incités à ne pas échanger avec les représentants syndicaux.

Ces cas s'ajoutant aux autres cas signalés à la commission, nous demandons au gouvernement d'interdire tout acte discriminatoire à l'égard des travailleurs exerçant le droit de s'affilier à un syndicat.

De même, la loi sur le travail et la loi sur les syndicats devraient être révisées afin qu'il existe des mesures réglementaires efficaces, de nature à garantir la bonne foi dans la négociation, l'adoption et la mise en œuvre des conventions collectives.

Représentant gouvernemental – Nous vous remercions d'avoir fait part de vos préoccupations, posé des questions et communiqué des informations en retour dans un esprit constructif. Nous prenons bonne note du débat et des engagements pris devant la commission. Nous remercions tous les partenaires sociaux et États Membres d'observer et appuyer les progrès accomplis par le Népal. Nous les considérons comme d'importantes orientations dans la poursuite de l'action que nous menons pour améliorer la situation sur notre marché de l'emploi.

Je tiens à réitérer devant la commission que la négociation collective est effectivement assurée sur le marché du travail du Népal. Des cas isolés et peu nombreux peuvent se produire, mais ils ne sont pas représentatifs du scénario global et général du marché du travail népalais. Nous avons maintenant pour objectif de réviser les dispositions juridiques conformément aux obligations internationales du Népal, ainsi qu'à un engagement qu'il a pris volontairement.

Outre la réforme juridique, nos programmes ciblés de renforcement des capacités, de renforcement des institutions et d'amélioration des procédures sont menés ensemble.

Le groupe de travail tripartite participe de manière globale aux activités liées à la réforme juridique. Nous entamerons prochainement l'examen et la révision de nos dispositions juridiques afin de définir clairement la discrimination antisyndicale, y compris dans le secteur informel. Le groupe de travail tripartite recherche les moyens de faire de cette réforme une réalité.

Nous avons déjà présenté un exemple d'intervention rapide, efficace et efficiente du gouvernement face à une violation. La protection contre la discrimination est un élément fondamental de nos pratiques.

Le cadre juridique, les capacités, le mécanisme d'application et le système de collecte de données qui sont nécessaires pour protéger la liberté d'association et le droit à la négociation collective ont été considérablement améliorés.

La réforme législative en cours, l'amélioration du système de plainte et de contrôle, la formation ciblée et la collaboration étroite avec les partenaires sociaux illustrent notre approche diversifiée et durable.

Pour ce qui est de l'application de l'article 2 de la convention, le système ILMIS reste ouvert aux plaintes anonymes. Les informations, les données et la confidentialité des plaintes ainsi que celle de l'identité du plaignant sont toujours protégées. La possibilité de déposer une plainte de manière anonyme prévient les risques de représailles ou d'intimidation. De plus, même en l'absence de plainte, chaque fois que les pouvoirs publics reçoivent des informations faisant état d'atteintes aux droits du travail, quelles qu'elles soient, ils interviennent rapidement et prennent les mesures nécessaires avec efficacité.

Tous les travailleurs, employeurs et parties prenantes peuvent être certains qu'aucune peur ou hésitation n'est justifiée face au dépôt d'une plainte en cas de violation.

Le gouvernement est déterminé à protéger la confidentialité, la vie privée et la dignité de tous.

En ce qui concerne les conventions collectives au niveau de l'entreprise et les conventions sectorielles, je réitère que nous lançons un programme efficace de formation et de sensibilisation aux niveaux national, provincial et local. Et nous sommes disposés et prêts à communiquer des informations à ce sujet.

Le gouvernement revoit actuellement sa démarche en matière de règlement des conflits et d'arbitrage obligatoire. Des préoccupations ont été exprimées au sujet de la portée de l'arbitrage obligatoire et du fait qu'il pourrait limiter le caractère volontaire de la négociation collective. Ces préoccupations sont prises au sérieux, et le gouvernement examine actuellement les dispositions pertinentes en étroite concertation avec les partenaires sociaux.

Il a été proposé que l'utilisation de l'arbitrage obligatoire soit restreinte et que des mesures soient prises pour faire en sorte que l'arbitrage obligatoire ne soit utilisé qu'en dernier recours, dans des situations clairement définies par la loi.

Le gouvernement élabore une nouvelle procédure d'arbitrage qui met l'accent sur l'impartialité, la transparence et le respect de la norme internationale relative à l'équité des procès. Il a inscrit cette initiative à son budget annuel et dans son programme pour l'exercice budgétaire qui débutera en juillet 2025.

La nouvelle procédure garantira l'indépendance et la transparence de la nomination des arbitres et du déroulement des procédures d'arbitrage. Elle aidera à faire en sorte que les travailleurs et les employeurs puissent avoir confiance en la neutralité et l'équité du processus d'arbitrage.

Le gouvernement est aussi vivement intéressé par la possibilité de continuer de recevoir l'assistance technique du BIT dans ce domaine, notamment la conception du cadre institutionnel, la formation des arbitres et la sensibilisation du public.

L'effort collectif mené par le gouvernement en partenariat avec les employeurs et les travailleurs, ainsi que l'OIT, permettra de rendre la négociation collective plus complète et plus naturelle.

Le gouvernement continuera de promouvoir un dialogue social constructif, de favoriser l'emploi des syndicats et de veiller à ce qu'employeurs et travailleurs puissent exercer leurs droits dans un environnement juste et équitable.

Des informations actualisées seront communiquées dans un rapport ultérieur, et le gouvernement se félicite de la perspective de poursuivre sa coopération avec l'OIT et ses organes de surveillance.

Permettez-moi de réaffirmer que, malgré les difficultés, le principe de la négociation collective libre et volontaire est effectivement mis en œuvre par les partenaires sociaux et le mécanisme du marché du travail népalais. Nous faisons tout notre possible pour relever les défis par le dialogue social et la coopération.

En conclusion, je réaffirme la détermination sans faille du gouvernement de mettre en œuvre efficacement la convention en adoptant des dispositions juridiques harmonisées, en informant les travailleurs et en veillant notamment à l'efficacité des dispositifs de négociation

collective, d'enregistrement des plaintes et de règlement des conflits. Nous remercions tous les participants au débat constructif que nous avons tenu ce jour.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents intervenants qui se sont exprimés sur ce cas, y compris le représentant gouvernemental.

Nous voulons croire que le représentant gouvernemental tiendra compte des observations faites au cours du débat, en particulier des références spécifiques au respect de la convention en droit et en pratique, car la convention est ce qui nous rassemble aujourd'hui.

À la lumière des observations de la commission d'experts et du débat tenu aujourd'hui, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement de prendre les mesures suivantes: 1) fournir à la commission des informations sur l'état d'avancement des mesures visant à ajouter dans la législation nationale des dispositions interdisant expressément la discrimination à l'égard des travailleurs en raison de leur affiliation à un syndicat ou de leur participation à des activités syndicales; 2) fournir des informations sur le nombre de plaintes déposées, en mettant l'accent sur les sanctions appliquées en cas d'ingérence dans les activités d'organisations syndicales; et 3) établir, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, des procédures claires de négociation collective, de sorte que la détermination du niveau dépende principalement de la volonté des parties et ne soit pas imposée par des décisions législatives ou administratives; et 4) nous exhortons le gouvernement à continuer d'utiliser l'assistance technique du BIT pour appliquer les recommandations citées précédemment et remplir les obligations futures en matière de présentation de rapports, et à maintenir un dialogue tripartite afin de continuer d'œuvrer pour la pleine application de la convention.

Enfin, et pour conclure cette intervention, le groupe des employeurs reconnaît le travail que le gouvernement accomplit en menant des réformes législatives et en mettant en œuvre des pratiques nationales visant l'application de la convention, et nous demandons au gouvernement que toute future modification ou mise à jour de la loi ou de la réglementation soit menée avec les partenaires sociaux les plus représentatifs et avec l'appui technique du BIT.

Membres travailleurs – Nous remercions tous les délégués qui ont participé au débat aujourd'hui. En conclusion, les membres travailleurs prennent acte des mesures récemment prises par le gouvernement. Toutefois, il reste préoccupant que le Népal n'ait toujours pas mis en place un cadre juridique clair et complet pour se protéger contre la discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence alors que quasiment trois décennies se sont écoulées depuis qu'il a ratifié la convention.

En raison de ce vide juridique, que le gouvernement lui-même a reconnu, les travailleurs, en particulier ceux de l'hôtellerie, restent exposés à des pratiques abusives telles que les pseudo-apprentissages, la sous-traitance et les contrats précaires, qui les privent d'un emploi stable et du droit de se syndiquer. Non seulement ces pratiques bloquent l'accès à la représentation et à la négociation collective, mais elles encouragent aussi les représailles contre les dirigeants syndicaux qui osent défendre les travailleurs en difficulté.

Encore plus inquiétant, le récent arrêt de la Cour suprême qui exempte l'ensemble du secteur bancaire et financier d'appliquer la loi sur le travail réduit encore plus les droits fondamentaux du travail de milliers de personnes.

Il ne s'agit pas de problèmes isolés. Ces problèmes révèlent une défaillance systémique face à laquelle une réforme législative urgente et des mesures concrètes sont indispensables pour protéger les travailleurs et faire respecter les normes internationales du travail.

Nous prions instamment le gouvernement d'agir rapidement pour inscrire dans la loi des interdictions expresses et veiller à ce qu'elles soient associées à des mécanismes d'application efficaces, des procédures de plainte accessibles et des sanctions dissuasives, et, ainsi que le prescrit la convention, de faire en sorte que tous les travailleurs soient protégés, y compris dans l'hôtellerie et la restauration, ainsi que dans le secteur bancaire et financier.

La liste des services essentiels doit être révisée afin de la rendre compatible avec la convention. Les modifications de la loi sur le travail et de la loi sur les services essentiels doivent découler de consultations approfondies et franches des partenaires sociaux.

Nous soulignons également la nécessité urgente de renforcer le cadre de la négociation collective. Bien que plus de 1 000 accords d'entreprise aient été enregistrés et que les chiffres récents indiquent une reprise de l'activité, l'absence d'accords sectoriels reste une lacune importante.

Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux, notamment en révisant l'article 123 de la loi sur le travail, en facilitant la tenue d'élections syndicales et en veillant à ce que des négociations aient lieu avec les syndicats représentatifs.

Enfin, nous exhortons le gouvernement à mettre les dispositions relatives à l'arbitrage obligatoire en conformité avec les normes de la convention au sens strict, en réservant cette procédure à des cas exceptionnels et en veillant à ce que toute procédure d'arbitrage soit transparente, impartiale et équitable. Nous espérons voir le Népal concrétiser ses engagements par une réforme législative d'une réelle utilité et une application en pratique. Étant donné que les obstacles à la mise en œuvre intégrale de la convention restent importants et exigent une action immédiate de la part du gouvernement, notre groupe appelle le gouvernement à accepter une mission de contacts directs.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec préoccupation les lacunes dans la protection contre la discrimination antisyndicale et l'insuffisance des mesures visant à développer et à utiliser pleinement les mécanismes de négociation collective volontaire.

Tenant compte de la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **adopter des mesures législatives efficaces afin d'interdire tous les actes de discrimination antisyndicale, y compris ceux fondés sur l'appartenance à un syndicat;**
- **veiller à ce que, en droit et dans la pratique, des sanctions dissuasives soient prévues en cas de discrimination antisyndicale;**
- **assurer une protection adéquate contre les actes d'ingérence ainsi que le fonctionnement efficace des mécanismes de négociation collective, conformément à la convention;**
- **veiller à ce que les parties soient libres de négocier, à tous les niveaux, des conventions collectives qui améliorent leurs conditions de travail;**

- **modifier la législation afin que l'arbitrage obligatoire ne puisse avoir lieu que dans les situations couvertes par la convention;**
- **veiller à ce que la procédure de sélection des membres des organes d'arbitrage soit transparente et garantisse leur pleine indépendance.**

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport à la commission d'experts sur les progrès réalisés concernant les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées conformément à la convention, avant le 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne la parole à l'honorable représentant du gouvernement du Népal pour sa déclaration.

Représentant gouvernemental – Je remercie la commission de son soutien et de ses orientations visant la mise en œuvre des normes et principes internationaux applicables au monde du travail. Je remercie tous les membres travailleurs et employeurs, ainsi que les représentants de gouvernements de leur participation constructive au débat.

Nous réaffirmons notre détermination de protéger et promouvoir efficacement les droits des travailleurs, y compris le droit d'organisation et de négociation collective, en droit et en pratique.

Le principe et l'esprit de la négociation collective sont bien exprimés dans les dispositions du droit népalais. Dans certains cas, il a été considéré que les dispositions juridiques étaient insuffisantes en raison de lacunes dans leur mise en œuvre. Néanmoins, nous nous sommes aussi attelés à la modification de la loi en consultation avec le groupe de travail.

Nos efforts ciblés sur le terrain ont des effets positifs, et les dispositions du droit sont appliquées efficacement.

Le Népal est heureux et prêt à tirer parti de l'assistance technique du BIT pour renforcer encore la dynamique du travail dans ce pays.

Nous sommes convaincus que nous pouvons réellement assurer une offre de travail décent et le respect de la justice sociale en menant ces efforts collectifs dans un authentique esprit de coopération et de collaboration.

Nicaragua (ratification: 2010)

Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989

Président – J'informe la commission que le gouvernement du Nicaragua n'a pas accrédité de délégation à cette 113^e session de la Conférence internationale du Travail. Il n'a répondu ni à l'invitation que nous lui avons adressée le lundi 2 juin, jour de l'adoption de la liste des cas individuels, ni aux rappels envoyés par le secrétariat de la commission, ni à ceux publiés dans le programme quotidien de la Conférence et sur le site Web de la commission. Selon le paragraphe 35, section VII, du document D.1 sur les méthodes de travail de la commission, pour ce qui est des cas concernant des gouvernements qui ne sont pas présents à la Conférence, la commission ne les examinera pas quant au fond, mais soulignera dans le rapport l'importance des questions qu'ils soulèvent. Dans un cas comme dans l'autre, il sera veillé à mettre l'accent sur les mesures à prendre pour renouer le dialogue.

Représentante du Secrétaire général – Je voudrais porter à l'attention de la commission que, par une communication en date du 27 février 2025, le gouvernement du Nicaragua a notifié au Directeur général du BIT son intention de se retirer de l'Organisation. Conformément à l'article 1, paragraphe 5, de la Constitution de l'OIT, la notification de retrait présentée par le gouvernement prendra effet le 28 février 2027, sous réserve que le Nicaragua se soit acquitté à cette date de toutes les obligations financières résultant de sa qualité de Membre. Il est important de rappeler que le Nicaragua est actuellement lié et restera lié par toutes les obligations découlant des conventions qu'il a ratifiées et par les obligations qui s'y rapportent pour la période prévue par lesdites conventions, indépendamment de son statut au sein de l'Organisation.

Membres employeurs – Nous examinons aujourd'hui le cas du Nicaragua, pays où, malheureusement, les infractions systématiques aux droits fondamentaux au travail ont atteint un degré d'extrême gravité. Nous le faisons avec le sens profond des responsabilités qui nous incombent au sein de cette commission, qui sont la défense de l'État de droit, de la liberté d'association et du tripartisme authentique qui a donné naissance à cette Organisation.

Il existe des antécédents en ce qui concerne les observations formulées par la commission d'experts en 2024. Le Nicaragua a ratifié la convention en 2010. Bien que l'application de cette convention n'ait jamais été examinée au sein de cette commission, elle a fait l'objet d'observations de la commission d'experts en 2018 et 2024. Dans ses derniers commentaires, la commission d'experts a observé, entre autres, que le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies se sont dits préoccupés par la non-reconnaissance, de la part du gouvernement du Nicaragua, des autorités indigènes élues dans le cadre d'assemblées communautaires et par la création, en leur lieu et place, d'instances parallèles pour supplanter leur représentation. La commission d'experts a donc prié le gouvernement de prendre des mesures coordonnées et systématiques en faveur des peuples indigènes, par l'intermédiaire de leurs représentants légitimes, dans le cadre des politiques et des programmes qui les concernent.

La commission d'experts a également constaté que régnait un climat de violence sur la côte Caraïbe nord en raison de conflits liés à l'occupation de terres, et a déploré que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur cette situation. Ces conflits ont donné lieu à des homicides et des disparitions, ainsi qu'à des cas de blessures. En outre, la commission a noté avec préoccupation les informations relatives à la violence physique, psychologique et sexuelle exercée sur des femmes indigènes. La commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation et prié instamment et fermement le gouvernement de garantir un climat exempt de violence et de protéger l'intégrité physique et psychologique des peuples couverts par la convention.

Le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur le fonctionnement des mécanismes de consultation préalable prévus par la convention et, donc, les experts ont demandé des informations sur ces procédures, à savoir sur toute mesure législative ou administrative qui touche directement ces peuples. Enfin, la commission d'experts a constaté l'absence de vérification du statut des terres (*saneamiento*) des territoires indigènes, ce qui a donné lieu à des invasions illégales de territoires, ainsi qu'à des conflits et des violences pour l'accès à la terre. La commission d'experts a prié le gouvernement de poursuivre ces processus et de fournir des informations détaillées à cet égard.

Les membres employeurs, une fois de plus, réaffirment qu'ils déplorent la violence sous toutes ses formes, en particulier lorsqu'elle touche les peuples indigènes et plus spécialement les femmes.

Au Nicaragua, une dualité préoccupante persiste dans l'application de la justice, certains délits restant impunis tandis que d'autres font l'objet de poursuites arbitraires et sélectives. Il s'agit là d'une situation regrettable qui ne profite à personne et qui affecte de manière significative la légalité et la sécurité juridique.

Le cas qui nous occupe aujourd'hui, et qui porte principalement sur le respect de la convention, s'inscrit dans un cadre beaucoup plus large et alarmant de répression institutionnelle. Au Nicaragua, non seulement les peuples indigènes ont été privés de leur voix – en raison de l'usurpation de leur représentation, de la non-reconnaissance de leurs autorités traditionnelles et du démantèlement des mécanismes de consultation préalable –, mais un climat de violence et d'impunité a été instauré. Ce climat menace la vie, l'identité et les droits collectifs des peuples originaires, en particulier sur la côte Caraïbe nord, comme l'ont documenté la commission d'experts elle-même et de multiples organismes des droits de l'homme des Nations Unies.

En tant que membres employeurs, nous tenons à souligner que ces pratiques ne sont pas des faits isolés, mais s'inscrivent dans un contexte où plus de 5 700 organisations ont été illégalement dissoutes, y compris toutes les organisations légitimes d'employeurs du pays, et où toute forme de représentation indépendante a été complètement démantelée. Nous souhaitons réitérer que, dans le cadre de cette politique destructrice, le Conseil supérieur de l'entreprise privée (COSEP), l'organisation d'employeurs la plus représentative du pays, a été anéanti avec les autres entités civiques et institutionnelles nicaraguayennes. Sa personnalité juridique a été supprimée, ses actifs expropriés et ses membres dépossédés non seulement de leurs droits les plus fondamentaux, mais aussi de leur pays, car ils ont aussi été privés de leur nationalité et contraints à l'exil. Ces mêmes faits ont été condamnés par le Directeur général du BIT dans une lettre officielle adressée au gouvernement, à la demande expresse de l'Organisation internationale des employeurs.

Au Nicaragua, il n'y a aucune place pour le tripartisme légitime tel que nous l'entendons dans cette maison et tel qu'il est reflété dans les conventions fondamentales de l'OIT. Il n'y a plus d'employeurs ni de travailleurs organisés de manière libre et indépendante. Ce qu'il y a, c'est une terre institutionnellement dévastée où l'exercice des droits fondamentaux est impossible en raison de la peur et du caractère arbitraire des autorités. Ce qu'il y a, c'est un régime qui non seulement a abandonné toute volonté de dialogue, mais aussi a annoncé officiellement son retrait de l'OIT, renforçant ainsi son isolement international et son mépris pour le multilatéralisme.

Nous aurions souhaité que le gouvernement soit présent aujourd'hui devant cette commission pour donner des informations sur le respect de la convention, mais il ne s'est même pas inscrit à la Conférence. En février 2025, comme l'a indiqué la représentante du Secrétaire général, le gouvernement a annoncé son retrait de l'OIT. Conformément à l'article 1 de la Constitution de l'OIT, tout Membre qui se retire de l'Organisation doit en donner préavis au Directeur général, ce que le gouvernement du Nicaragua a fait. Ce préavis prend effet deux ans après la date de sa réception par le Directeur général, sous réserve que le Membre ait à cette date rempli toutes les obligations financières résultant de sa qualité de Membre. En outre, lorsque le Membre a ratifié une convention internationale du travail, ce retrait n'affecte pas la validité, pour la période prévue par la convention, des obligations résultant de la convention ou y relatives. Dans le cas du Nicaragua et de la convention n° 169, le délai pour pouvoir la dénoncer et, éventuellement, ne plus reconnaître les obligations qui en découlent, commence le 5 septembre 2031 et expire un an plus tard. Dans l'intervalle, il doit continuer à la respecter telle qu'elle a été ratifiée.

Le Nicaragua a indiqué qu'il se retirait de l'Organisation en raison des processus de dénaturation de l'Organisation, car celle-ci agissait de manière politisée en se prêtant à des manœuvres de déstabilisation et d'interventionnisme dans des domaines qui relèvent de la compétence de l'État du Nicaragua. Ce n'est pas le cas, il n'y a aucune ingérence dans des affaires internes de l'État, mais un processus établi aux fins de la supervision de l'application des conventions internationales que l'État du Nicaragua a ratifiées volontairement, et qu'il ne respecte pas, et c'est la Commission de l'application des normes qui est l'instance devant laquelle il doit répondre de ses manquements.

Les membres employeurs comprennent que rompre la communication avec l'OIT peut sembler une bonne stratégie à court terme pour le gouvernement, mais cela rend la situation des travailleurs et des employeurs nicaraguayens de plus en plus précaire. Face à cette réalité intenable, le Conseil d'administration, lors de sa 353^e session qui s'est tenue en mars 2025, a décidé de former une commission d'enquête en application de l'article 26 de la Constitution de l'OIT afin d'examiner les allégations contenues dans la plainte qui a été déposée. Cette décision, prise devant l'absence totale de coopération du gouvernement, et compte tenu de l'aggravation constante de la situation, représente une mesure historique ferme et absolument nécessaire.

Pour conclure, les membres employeurs réaffirment leur engagement envers les employeurs et les travailleurs du Nicaragua, envers ceux qui ne peuvent pas être ici aujourd'hui parce qu'ils ont été contraints au silence ou à l'exil. Nous voulons leur dire qu'ils ne sont pas seuls, et que cette maison de la liberté et du tripartisme n'a pas fermé ses portes et n'a pas renoncé à ses principes.

Nous demandons à cette commission d'appuyer clairement la décision prise par le Conseil d'administration et d'affirmer avec force que cette Organisation ne tolérera ni l'impunité ni le déni des droits humains fondamentaux.

Membres travailleurs – Nous sommes confrontés à une situation regrettable, car l'absence du gouvernement montre son désintérêt et, comme cela a été décrit, sa décision de se retirer de l'OIT, telle qu'elle a été exprimée devant cette commission, nous incite à mener une réflexion collective approfondie. Selon les informations officielles, cette décision, qui a été annoncée dans le cadre du Conseil d'administration de mars dernier, est considérée par le groupe des travailleurs comme un fait d'une extrême gravité sur le plan institutionnel.

L'OIT est un organisme fondé sur les piliers du dialogue social, de la justice sociale et du respect du droit international. C'est pourquoi la simple intention de se retirer suscite une profonde inquiétude, tant pour les travailleurs et les employeurs du Nicaragua que pour l'ensemble du peuple nicaraguayen. En outre, on ne peut ignorer que cette mesure a été annoncée alors que de graves violations des conventions internationales du travail ratifiées par le Nicaragua ont été dénoncées.

Il est important de souligner que, conformément à la Constitution de l'OIT, le retrait d'un État Membre n'a pas d'effet immédiat. L'article 1 prévoit un délai de deux ans à compter de la notification formelle pendant lequel le pays reste Membre de l'OIT et est tenu de respecter les conventions qu'il a ratifiées, à moins qu'il ne les dénonce expressément et conformément à la procédure prévue. Cela n'a pas été le cas, notamment en ce qui concerne les conventions fondamentales, telles que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ou d'autres instruments clés comme celui qui nous occupe aujourd'hui, à savoir la convention n° 169, qui reste pleinement en vigueur pour le Nicaragua. Cette dernière est un outil essentiel pour la protection des droits collectifs des peuples indigènes. Elle reconnaît leur droit à être consultés préalablement, librement et en connaissance de cause, le respect de

leurs cultures et traditions et la protection de leurs territoires, de leurs ressources naturelles et de leurs modes de vie. Même si le Nicaragua a manifesté sa volonté de se retirer de l'OIT, il reste tenu de respecter les dispositions de cette convention qui n'a pas été dénoncée.

Nous ne pouvons manquer de rappeler que, lors de la dernière Conférence, le Nicaragua a été inscrit sur la liste des cas faisant l'objet d'une double note de bas de page, une mesure exceptionnelle qui répondait à la gravité de la situation. De même, le Conseil d'administration assure un suivi particulier de ce cas.

Comme l'a déclaré la commission d'experts dans son rapport, «La commission prend note avec préoccupation de ces informations et regrette que le gouvernement n'ait pas fourni d'informations sur le fonctionnement des mécanismes de participation des différents peuples indigènes du pays à l'élaboration des politiques et des programmes qui les concernent.» La commission d'experts prie également le gouvernement d'indiquer comment il garantit une action coordonnée et systématique, avec la participation des peuples indigènes, par l'intermédiaire de leurs institutions représentatives, dans le cadre des politiques et des programmes qui les concernent. Elle prend également note avec une profonde préoccupation de toutes les informations qui attestent de la persistance du climat de violence et d'atteintes à la vie et à l'intégrité physique des communautés indigènes de la région autonome de la côte Caraïbe nord, climat lié aux revendications territoriales et aux processus de vérification du statut des terres (*saneamiento*) de ces communautés.

La commission d'experts rappelle qu'un climat de violence tel que décrit constitue un sérieux obstacle à l'exercice des droits des peuples indigènes consacrés par la convention et souligne que l'absence de poursuites et de condamnations à l'égard des auteurs de faits de violence crée un climat d'impunité inacceptable qui a des effets sur l'exercice des droits des peuples indigènes. Pour en savoir davantage, bien entendu, le rapport contient une analyse détaillée de la situation grave qui règne au Nicaragua. Cette analyse n'a reçu aucune réponse. Et le gouvernement est aujourd'hui absent.

L'OIT, nous le savons, a été créée pour protéger les travailleuses et les travailleurs du monde entier et se fonde sur le principe fondamental du dialogue social tripartite. C'est donc ce mandat qui doit guider toutes nos actions. Nous nous tenons ici, la commission, le Bureau et le Conseil d'administration. Les efforts diplomatiques institutionnels et techniques visant à nouer des voies de dialogue avec le gouvernement pourraient être intensifiés, en priant instamment celui-ci de prendre le temps de la réflexion, de réexaminer les choses et de s'acquitter de ses obligations internationales.

Nous, mouvement syndical, voulons la protection des travailleurs. Nous appelons de nos vœux un véritable dialogue tripartite, respecté et assorti de garanties, et nous souhaitons que l'ensemble du mouvement syndical nicaraguayen et tous les représentants des employeurs soient préservés. Nous sommes également convaincus que la défense des droits des travailleurs et des peuples indigènes ne peut faire l'objet de décisions unilatérales qui isolent un pays du système international de protection. Ces principes, qui parlent de souveraineté, nous parlent également de responsabilité. Ils sont la synthèse de notre mission, à l'OIT, car nous sommes là pour garantir que les droits des peuples, des travailleuses et des travailleurs sont respectés et que le dialogue social tripartite est officiellement respecté, en particulier lorsqu'un pays traverse un moment difficile.

Ouzbékistan (ratification: 2019)

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après ainsi qu'une copie du rapport d'inspection du travail 2024 (en ouzbek).

Après avoir examiné la demande de la commission, le ministère de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté note que, conformément à l'article 534 du Code du travail, le contrôle et la supervision de l'État sur le respect de la législation du travail et des règles en matière de santé et de sécurité au travail sont exercés par l'Inspection nationale du travail. En tant que sous-division structurelle du ministère, ce service contrôle et supervise le respect par les employeurs de la législation du travail, de la législation sur l'emploi, de l'assurance obligatoire en responsabilité civile des employeurs, des droits des personnes en situation de handicap, et d'autres textes juridiques liés au travail, réglementations en matière de santé et de sécurité et normes du travail.

Le chapitre 33 du Code du travail définit la procédure de contrôle et de supervision du respect de la législation du travail et des règles en matière de santé et de sécurité au travail. En outre, l'article 22 de la loi sur le ministère public dispose que, dans le cadre de l'exercice de leur contrôle de l'application des lois, les procureurs peuvent demander des inspections par divers organismes gouvernementaux et l'affectation de spécialistes pour effectuer des inspections départementales ou interdépartementales. Dans le contexte de l'Inspection nationale du travail, cela signifie que les inspecteurs du travail peuvent prendre part à des inspections inopinées initiées par les organismes chargés du contrôle ou du respect de la loi, s'il existe des raisons de soupçonner une violation des droits au travail ou des règles de sécurité au travail. L'Inspection nationale du travail procède elle-même à des inspections programmées et non programmées afin de faire respecter la législation du travail et les normes de sécurité au travail. Ces inspections permettent non seulement d'évaluer la conformité à la législation, mais aussi de vérifier si les employeurs ont remédié aux violations constatées précédemment par les inspecteurs. Actuellement, aucune limite de temps n'est imposée pour les inspections effectuées par les inspecteurs du travail. En 2018, le gouvernement a établi un moratoire de deux ans (jusqu'en 2020) sur les inspections des activités financières et économiques des entreprises, afin d'accélérer le développement économique et de promouvoir l'esprit d'entreprise. Il convient de noter que ce moratoire ne s'appliquait pas aux inspections menées par l'Inspection nationale du travail.

Le paragraphe 4 du décret présidentiel n° PP-3913 du 20 août 2018 relatif aux mesures visant à améliorer la structure des organismes du travail et à renforcer le système de protection des droits au travail et de la sécurité au travail prévoit que l'Inspection nationale du travail mène des consultations avec les organismes habilités sur la base de demandes émanant de personnes physiques ou morales ou de l'administration fiscale. L'Inspection nationale du travail conserve le droit de procéder à des inspections non programmées de courte durée (jusqu'à une journée) pour contrôler le respect de la législation en matière de travail et de sécurité au travail sans autorisation préalable. En outre, en vertu du décret présidentiel sur les mesures visant à améliorer et à renforcer l'efficacité de la politique officielle dans le domaine de l'emploi et de la réduction de la pauvreté, l'obligation d'obtenir l'autorisation du médiateur

des entreprises pour effectuer des inspections a été supprimée en octobre 2024. Actuellement, une notification électronique suffit.

Outre les inspections effectuées avec notification préalable, le décret présidentiel n° PP-3913 impose des inspections programmées et non programmées dans toutes les organisations, quel que soit le type de propriété. Par exemple, pendant la récolte du coton en 2024, des inspections ont été effectuées sans coordination préalable avec les autorités compétentes. Plus de 300 inspecteurs ont participé à la surveillance d'environ 25 505 organisations, exploitations agricoles et plantations de coton dans tout le pays afin de prévenir le travail forcé et de garantir des conditions de travail décentes. Ces inspections ont révélé 520 violations, dont 238 (46 pour cent) liées à de mauvaises conditions de travail, 102 (20 pour cent) à l'absence de contrats de travail et 180 (34 pour cent) à des retards dans le paiement des salaires. En conséquence, des instructions écrites ont été adressées aux dirigeants de 330 exploitations agricoles et des sanctions administratives ont été infligées à 23 dirigeants au titre de l'article 49, paragraphe 1, du Code des infractions administratives (violations de la législation du travail et de la sécurité au travail par des dirigeants).

L'Inspection nationale du travail fonctionne conformément à la loi sur les recours des personnes physiques et morales (nouvelle version du 11 septembre 2017, n° ZRU-445). L'article 19 interdit la divulgation d'informations ou de données privées qui violent les droits ou les intérêts des citoyens et des personnes morales, sauf autorisation expresse. Même sur demande, l'identité du plaignant ne doit pas être divulguée. En 2024, l'Inspection nationale du travail a reçu 27 166 plaintes, dont 16 181 ont été admises et 8 948 ont été réglées; 12 472 citoyens ont vu leurs droits au travail rétablis. En outre, 390 plaintes ont été soumises au médiateur des entreprises et ont donné lieu à des inspections d'entités commerciales, qui ont toutes été admises.

Tout au long de l'année 2024, l'Inspection nationale du travail a mené 18 807 activités de contrôle liées à la législation sur le travail et la sécurité au travail, identifiant 49 488 violations. En conséquence, 10 556 instructions écrites et 435 déclarations obligatoires ont été émises, et des sanctions ont été infligées à 8 281 dirigeants. Sur les 49 488 infractions, 31 839 concernaient des violations des droits au travail, notamment: 5 844 – défaut d'octroi de congés; 4 542 – non-paiement des salaires; 2 022 – absence de contrats de travail; 672 – emploi informel; 2 172 – violations de la législation du travail; 776 – licenciements abusifs; et, 1 478 – violations des procédures relatives aux registres des effectifs. En outre, 17 649 violations concernaient la sécurité au travail et des conditions de travail insatisfaisantes, notamment: 3 047 cas de travailleurs n'ayant reçu aucune instruction en matière de sécurité; 2 198 cas d'absence de formation et de certification en matière de sécurité; 1 194 cas d'absence de vêtements et d'équipements de protection; 1 466 cas d'absence de plans de sécurité au travail; 844 entreprises ne procédant à aucun examen médical; 991 entreprises ne disposant pas de services de sécurité au travail; et 551 entreprises ne disposant pas de certification des conditions de travail. En 2024, 717 travailleurs licenciés illégalement (dont 341 femmes) ont été réintégrés et une aide d'un montant de 75 milliards de sums ouzbeks a été fournie à 9 970 personnes. En 2024, 868 accidents du travail ont été enregistrés impliquant 974 personnes: 261 décès, 683 blessés graves et 30 blessés légers. Plus de 3,7 milliards de sums ont été versés à titre d'indemnisation aux travailleurs concernés ou à leurs familles.

L'Inspection nationale du travail peut faire appel à des experts techniques, notamment des médecins spécialistes, des experts en électricité, en chimie et en ingénierie, pour les inspections. Bien que ces experts n'aient pas encore été engagés, un groupe de travail d'experts existe au sein de l'inspection du travail. L'Inspection nationale du travail tient des registres conformément à l'article 21 de la convention n° 81, à l'article 19, paragraphe 1, et à

l'article 27 de la convention n° 129 sur la base des données communiquées par les employeurs par le biais de la base de données interministérielle du système national unifié en matière de travail (également disponible à l'adresse dmi.mehnat.uz). Conformément à la résolution n° 286 du Conseil des ministres du 6 juin 1997, tous les accidents du travail doivent être signalés dans un délai de trois jours ouvrables, analysés par l'employeur et discutés avec le personnel afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

L'article 26 de la loi sur la sécurité au travail prévoit que les maladies professionnelles doivent faire l'objet d'une enquête et être enregistrées, et précise les procédures de coopération entre les employeurs, les établissements médicaux et l'Inspection nationale du travail. Les employeurs doivent notifier à l'inspection du travail toutes les maladies professionnelles et les mesures correctives prises.

Afin d'améliorer la transparence et l'efficacité, le ministère numérise les opérations de l'Inspection nationale du travail. Le système unifié en matière de travail permettra bientôt de simplifier les procédures de traitement des infractions, les inspecteurs pouvant infliger des sanctions par voie électronique. Un système d'analyse des risques, qui utilise 13 critères pour évaluer les niveaux de risque, sans intervention humaine, a également été mis en place. Les organisations présentant un risque élevé ou moyen font l'objet d'audits automatiques, et l'intégration de ce système au système unifié de contrôle au niveau national est en cours.

Le décret présidentiel n° PP-347 du 4 avril 2024 a renforcé les effectifs de l'Inspection nationale du travail de 16 pour cent, passant de 345 à 412 personnes, dont une augmentation du personnel central de 17 à 22 personnes. Tout le personnel de l'Inspection nationale du travail a été entièrement certifié en février-mars 2025, plusieurs agents suivant un programme de recyclage. En vertu de la résolution n° 246 du Conseil des ministres du 27 avril 2017, les inspecteurs techniques suivent chaque année au moins 36 heures de formation à la sécurité au travail.

L'article 249 du Code du travail dispose que les systèmes de rémunération des fonctionnaires sont déterminés par la loi. L'article 252 prévoit que les règles relatives aux primes sont également fixées par la législation. Le ministère s'appuie sur ces dispositions pour déterminer les barèmes de salaires. Actuellement, le salaire moyen d'un inspecteur est compris entre 8 et 10 millions de sums. Les postes au sein de l'administration fiscale et du ministère de l'Intérieur sont classés deux grades en dessous de celui des inspecteurs du travail, ce qui rend les salaires des inspecteurs du travail plus compétitifs. Conformément à la résolution n° 424 du Conseil des ministres du 2 août 2022, les agents sont remboursés de leurs frais de déplacement, d'hébergement et de séjour lorsqu'ils sont en mission officielle. Conformément au paragraphe 39 du règlement relatif aux inspections nationales du travail (annexe 3 de la résolution n° 1066 du Conseil des ministres du 31 décembre 2018), les inspecteurs reçoivent des primes mensuelles pouvant atteindre 10 pour cent des amendes perçues mais n'excédant pas 35,15 fois le salaire minimum. Ce système encourage l'impartialité des inspections.

En ce qui concerne les inspections syndicales, l'article 540 du Code du travail accorde aux syndicats le droit d'exercer un contrôle public de l'application de la législation du travail et des conventions collectives. Ils peuvent examiner la sécurité sur le lieu de travail à différents stades d'un projet, participer aux enquêtes sur les accidents, assister aux commissions médicales d'experts et prendre part aux procédures de règlement des différends et aux actions en justice au nom des travailleurs. Les syndicats peuvent créer leurs propres services d'inspection. Les informations recueillies par ces inspecteurs sont compilées et publiées sur les sites officiels des syndicats. En 2025, 116 inspecteurs syndicaux travaillent pour la Fédération des syndicats et ses branches (9 femmes et 107 hommes). Il s'agit notamment d'avocats, d'ingénieurs, de

médecins, d'économistes et autres professionnels. Il existe des différences fondamentales entre les inspecteurs de l'Inspection nationale du travail et les inspecteurs syndicaux: l'Inspection nationale du travail a le pouvoir légal d'inspecter toutes les entités, d'imposer des sanctions et de produire des rapports officiels, tandis que les inspecteurs syndicaux opèrent dans le cadre de leur représentativité et n'ont aucun pouvoir d'exécution légal. Néanmoins, les deux systèmes se complètent dans le cadre du tripartisme et du dialogue social.

Actuellement, le projet de l'OIT intitulé «Amélioration des systèmes d'inspection du travail et de sécurité au travail en Ouzbékistan» (octobre 2024-décembre 2025) est en cours de mise en œuvre. Le gouvernement apprécierait que le BIT continue à l'aider à mettre en œuvre les conventions n°s 81 et 129 et à renforcer les capacités du personnel du ministère en matière d'établissement de rapports et d'inspection du travail.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur de donner la parole à l'honorable représentant du gouvernement de l'Ouzbékistan, Monsieur le ministre de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté, pour sa déclaration liminaire.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Tout d'abord, je tiens à remercier la commission de nous donner l'occasion de partager avec vous quelques informations concernant le travail que nous accomplissons en Ouzbékistan pour mettre en œuvre les conventions n°s 81 et 129. Ces deux conventions sont évidemment essentielles pour garantir les droits des travailleurs, notamment la liberté d'association et la négociation collective, ainsi que pour réduire l'emploi informel et développer les possibilités en matière de travail décent.

L'Ouzbékistan a ratifié l'ensemble des conventions fondamentales et de gouvernance de l'OIT et a démontré qu'il est un partenaire capable de tenir ses engagements et de prendre les mesures qui s'imposent.

Rappelons-nous que, il y a quelques années, les questions adressées à l'Ouzbékistan portaient sur le recours systématique au travail forcé et au travail des enfants, mais celles-ci ne sont plus d'actualité. De fait, l'Ouzbékistan est un pays qui peut être cité en exemple pour la volonté politique sans faille dont il a fait preuve, ainsi que pour les réformes globales qu'il a engagées et qui ont conduit à l'éradication complète de ces phénomènes.

Je souhaite que les réalisations que nous avons accomplies restent gravées dans la mémoire des membres de la commission et inspirent confiance, aujourd'hui et demain, en la capacité de notre gouvernement à se conformer aux autres obligations qui sont les nôtres en matière de normes internationales du travail.

L'Ouzbékistan a réalisé des progrès considérables dans la mise en place d'un cadre juridique et pratique visant à la mise en œuvre des droits au travail.

En 2019, nous avons ratifié les conventions n°s 81 et 129 mais, avant même cette ratification, en 2018, nous avons procédé à la première réforme de notre système d'inspection du travail. Nous avons mis en place une Inspection nationale du travail unique en avril 2023 et un nouveau Code du travail, élaboré avec le soutien de l'OIT, de la Banque mondiale et d'autres partenaires, est entré en vigueur. Ce Code du travail interdit le travail des enfants et le travail forcé, consacre les bases de la négociation collective et vise à améliorer l'emploi.

Tout aussi importantes sont les décisions que le gouvernement a prises en matière de numérisation, lesquelles renforceront tant l'efficacité que la transparence de l'inspection du travail.

Je voudrais revenir en détail sur les changements intervenus en Ouzbékistan depuis que le premier rapport sur l'application de ces conventions a été soumis, afin que les distingués membres de la commission et les autres Membres de l'OIT présents à cette réunion puissent prendre connaissance des réformes qui ont été engagées et des difficultés auxquelles notre gouvernement est encore confronté.

Tout d'abord, notant que l'indépendance de l'inspection du travail doit être garantie, la commission d'experts nous a appelés à lever le moratoire sur les activités de celle-ci. Ce moratoire a été instauré par une décision gouvernementale de 2018 afin d'accélérer le développement économique et de promouvoir l'esprit d'entreprise. Il s'appliquait aux activités financières et économiques des entreprises et établissements, et une procédure d'autorisation des inspections du travail par le médiateur des entreprises a par la suite été introduite.

Le Code du travail, entré en vigueur en avril 2023, instaure un système gratuit de contrôle et de supervision du respect de la législation du travail et des règles de sécurité au travail. Dès lors qu'il constitue une norme hiérarchiquement supérieure à la décision gouvernementale précitée, il a mis fin audit moratoire.

Dans le cadre de la réforme institutionnelle, le décret présidentiel «relatif aux mesures visant à améliorer et à renforcer l'efficacité de la politique de l'État dans le domaine de l'emploi et de la réduction de la pauvreté», qui a été adopté en septembre 2024, a formellement supprimé la procédure d'autorisation par le médiateur des entreprises.

L'inspection du travail peut désormais effectuer des inspections, programmées ou non, sans limitation de durée. L'inspection du travail peut également procéder à des consultations et effectuer des inspections auprès des employeurs sur la base d'informations provenant de personnes morales et physiques, du parquet, de l'administration fiscale, etc.

La première étape de la numérisation des activités de l'inspection du travail est désormais achevée: une base de données unifiée, fonctionnant conjointement avec le système unifié en matière de travail et la plateforme fiscale numérique, a été créée. Les inspecteurs ont désormais accès aux informations concernant toutes les entreprises et organisations enregistrées, ainsi que l'ensemble des contribuables, y compris ceux qui exercent ce que nous appelons des formes d'emploi non traditionnelles, à savoir les travailleurs indépendants, les travailleurs temporaires, les personnes travaillant sur des plateformes numériques, etc. Les inspecteurs ont également accès à tous les contrats de travail par le biais de ce nouveau système numérisé.

En outre, les employeurs sont évalués en fonction des risques qu'ils représentent en termes d'infractions au droit du travail.

Actuellement, la pratique consistant à informer le médiateur des entreprises des inspections programmées est toujours en vigueur. Les inspections non programmées sont toutefois effectuées sans avertissement préalable.

J'aimerais maintenant aborder deux points. Pendant la récolte du coton, activité la plus sensible en matière de respect du droit du travail en Ouzbékistan, les inspections sont menées sans avertissement préalable, avec la participation d'inspecteurs d'autres organisations, tels que des professionnels de santé ou des responsables des services de santé.

Chaque année, l'OIT continue de coopérer avec nous en formant des inspecteurs, des membres des organisations non gouvernementales et des militants de la société civile, et en garantissant un contrôle indépendant de la situation dans ce domaine.

La pratique consistant à enregistrer les autres inspections dans la base de données unifiée des inspections et à en informer le médiateur des entreprises a été introduite afin de lutter contre la corruption. C'est le premier point que je souhaitais aborder.

Le second point concerne la demande de la commission d'experts portant sur le nombre d'inspections autorisées par le médiateur des entreprises qui ont été effectuées, le nombre d'inspections effectuées à la suite d'une plainte, le nombre de demandes d'inspection et le nombre de cas où l'autorisation a été refusée. Les statistiques font apparaître que le nombre d'inspections entamées par le service d'inspection lui-même augmente chaque année. En 2023, il y en a eu 920. En 2024, on espérait doubler ce chiffre, et il y a eu environ 2 000 inspections. Cette année, en cinq mois seulement, le nombre d'inspections entamées par l'inspection du travail dépasse déjà les 3 000. Nous constatons donc que nous sommes dans une phase vertueuse. On observe une augmentation du nombre d'inspections. À la suite des modifications apportées en octobre 2024, le médiateur des entreprises n'a désormais plus aucun moyen d'influencer la réalisation ou non d'une inspection.

La commission d'experts a également demandé des informations sur la nature et le nombre d'infractions constatées au cours des inspections, de procédures judiciaires et de sanctions imposées, y compris le montant des amendes. Je prendrai l'exemple des cinq premiers mois de cette année. Entre le mois de janvier et le mois de mai, 7 840 inspections ont été menées et 15 512 infractions ont été constatées. Le nombre d'avertissements émis s'élève à 3 655 et, sauf erreur de ma part, 4 368 personnes se sont vu infliger une amende administrative.

La quatrième question posée concernait le nombre d'inspecteurs au sein de l'Inspection nationale du travail. À la suite des réformes institutionnelles que nous avons engagées, ce nombre est passé de 380 à 412. Bien entendu, nous sommes conscients que ce chiffre n'est pas encore suffisant pour permettre d'assurer parfaitement la couverture et le contrôle du respect de la législation du travail. C'est pourquoi nous sommes en train d'entreprendre de nouvelles réformes, qui entreront en vigueur prochainement, et nous espérons que, d'ici la fin de l'année, nous disposerons d'au moins 100 inspecteurs supplémentaires.

Le cinquième point soulevé par la commission d'experts concernait les inspections du travail menées par les syndicats. Les syndicats disposent effectivement d'un droit de «contrôle social», ce qui signifie qu'ils peuvent contacter les employeurs et leur soumettre des réclamations concernant l'élimination de cas de violation de la législation du travail ou de règles de sécurité au travail, et saisir l'Inspection nationale du travail comme les tribunaux pour défendre les droits des travailleurs. Il existe toutefois des différences fondamentales entre les fonctions exercées par l'Inspection nationale du travail, d'une part, et les inspections syndicales, d'autre part. L'Inspection nationale du travail jouit bien entendu de l'autorité de l'État et est habilitée à effectuer des contrôles et des inspections dans toute entreprise ou tout bureau. Elle peut également appliquer des sanctions administratives et engager la responsabilité juridique des employeurs ayant commis des infractions. Pour sa part, le service d'inspection géré par les syndicats exerce un contrôle social, ne jouit pas du même niveau d'autorité et ne peut appliquer de sanctions. Cependant, les deux systèmes se complètent et s'inscrivent dans notre système de tripartisme et de dialogue social.

En conclusion, nous sommes conscients que nous avons encore des défis à relever et des problèmes à résoudre. Nous savons pertinemment que la situation en Ouzbékistan n'est pas

parfaite en ce qui concerne le respect de notre propre législation du travail ou des conventions internationales du travail. Cependant, cette assemblée qui, par le passé, a été une plateforme de dialogue tripartite et d'échanges constructifs, offre une excellente opportunité de coopération multilatérale. De même, elle nous aide tous à relever les défis auxquels nous sommes confrontés. Par conséquent, motivés par un esprit de coopération et dans l'objectif de parvenir à nous conformer pleinement aux obligations découlant des conventions nos 81 et 129, nous sollicitons l'assistance technique du BIT pour résoudre les difficultés qui sont encore les nôtres. Il s'agit tout d'abord de l'assistance nécessaire, et je vais essayer de formuler cela brièvement, à l'amélioration de notre système d'inspection du travail, au renforcement des capacités de l'inspection du travail, au développement du dialogue trilatéral, à l'intégration de la politique du travail dans le développement durable, à la stratégie de communication de l'inspection du travail et au suivi des recommandations de l'OIT.

Membres travailleurs – On ne le répète jamais assez: les services d'inspection sont essentiels pour assurer l'effectivité des droits et le respect des règles dans le monde du travail. Ils constituent une fonction publique vitale en étant au cœur de la promotion de l'application des conditions décentes et des principes et droits fondamentaux du travail.

Pour assurer cette mission, les services d'inspection doivent être dotés d'un cadre légal adéquat et de moyens humains, matériels et financiers à la hauteur de l'importance de leur mission. Nous devons malheureusement constater qu'ils ne bénéficient pas de toutes ces garanties en Ouzbékistan.

Comme dans d'autres pays de la région, il est fréquent de voir un moratoire imposé sur les inspections. Nous l'avons déjà vu avec le Kirghizistan, et c'est aussi le cas en Ouzbékistan. Un tel moratoire était encore récemment imposé pour les activités financières et économiques des établissements, à l'exception des inspections menées dans le cadre d'affaires pénales ou en lien avec la liquidation d'une personne morale. Nous croyons comprendre que ce moratoire a entretemps pris fin depuis décembre 2024. Sous le moratoire, les seules possibilités des services d'inspection d'intervenir semblaient être dans le cas où une plainte est introduite auprès d'eux. Nous ne pouvons qu'appuyer la conclusion de la commission d'experts qui rappelle qu'un moratoire imposé à l'inspection du travail constitue une violation grave des conventions.

Par ailleurs, les inspecteurs du travail sont soumis à de nombreuses restrictions dans le cadre de leurs activités. C'est ainsi qu'un décret présidentiel du 15 mars 2019 prévoit les restrictions suivantes:

- toutes les inspections sont soumises à un enregistrement électronique obligatoire;
- toute inspection effectuée sans cet enregistrement est illégale;
- le commissaire pour la protection des droits et des intérêts légitimes des entreprises assure la coordination des inspections et contrôle qu'elles sont effectuées en toute légalité;
- le système d'enregistrement électronique des inspections permet au commissaire d'examiner la validité des décisions des autorités d'effectuer des inspections et de délivrer un permis avec un code unique pour leur réalisation; et de vérifier que les autorités respectent la procédure d'inspection définie par la loi. Il permet également aux établissements de recevoir, à leur demande, des informations sur l'inspection sous forme de SMS, ainsi que via Internet en temps réel.

Le même décret présidentiel limite également la durée des inspections. Une autre décision présidentielle de 2018 limite à un jour ouvrable les inspections pour donner suite à une plainte, ainsi que l'étendue de ces inspections.

Un décret présidentiel du 13 septembre 2022 contient quant à lui d'autres restrictions aux pouvoirs des inspecteurs. Il prévoit ainsi une liste interminable de restrictions:

- les inspecteurs sont obligés de prévenir un établissement qu'une inspection va avoir lieu au plus tard dix jours ouvrables à l'avance;
- les inspecteurs ne sont pas autorisés à procéder à des réinspections;
- les établissements ont le droit de refuser qu'une inspection ait lieu lorsque l'ordre de procéder à l'inspection n'a pas été établi conformément à la procédure établie ou si le délai de notification de l'inspection n'a pas été respecté;
- des inspections ne peuvent être menées qu'après la mise en place de mesures préventives;
- les inspecteurs doivent soumettre une demande d'approbation au commissaire;
- ce dernier a également le droit de refuser que des inspections soient effectuées.

Ce décret présidentiel prévoit encore que:

- l'ordre d'inspection doit contenir l'objet de l'inspection, sa durée et la période d'activité soumise à l'inspection;
- au cours de l'inspection, les fonctionnaires de l'autorité de supervision doivent respecter le délai prévu, la limite de leurs pouvoirs et s'en tenir aux sujets définis dans le programme d'inspection;
- avant de démarrer une inspection, l'inspecteur doit faire connaître l'objet de l'inspection au dirigeant de l'établissement, lui présenter un document d'identité officiel autorisant l'inspecteur à mener l'inspection et lui fournir des copies des documents à l'origine de l'inspection;
- et enfin, les inspections ne peuvent être menées que pendant les heures de travail.

Vous en conviendrez: ce seul décret présidentiel contient une série impressionnante de restrictions contraires à la convention, qui ne sont pas de nature à faciliter la tâche des inspecteurs du travail.

Si la liste de ces restrictions n'était pas encore assez longue, il convient d'en ajouter d'autres. Les entreprises qui obtiennent une certification par le biais d'audits des mesures de sécurité et de santé au travail ne peuvent faire l'objet d'aucune inspection programmée pendant trois ans.

Le règlement de l'inspection du travail de l'État, qui définit les pouvoirs des inspecteurs, omet d'importantes prérogatives qui devraient relever des pouvoirs des inspecteurs sociaux. Ils ne sont ainsi pas habilités à mener des interrogatoires de témoins, employeurs, travailleurs ni à prélever et à emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées.

Conformément à la loi sur la sécurité au travail, ainsi qu'au règlement sur l'inspection du travail, lorsque des violations de la législation sont détectées, les inspecteurs du travail sont d'abord tenus d'émettre un ordre pour remédier aux violations constatées et prendre des mesures préventives. Ce n'est qu'en cas de non-respect de l'ordre que les inspecteurs peuvent

envisager des sanctions administratives sur la base du Code de responsabilité administrative. Les inspecteurs ne sont toutefois pas eux-mêmes habilités à imposer des amendes administratives. C'est un tribunal qui doit trancher sur la base des éléments transmis par les inspecteurs.

Ces éléments sont en contradiction avec les dispositions des conventions, qui prévoient que la décision de donner des avertissements ou des conseils plutôt que d'engager des poursuites doit être laissée à la libre appréciation des inspecteurs du travail.

Le rapport de la commission d'experts relève enfin que le Code du travail prévoit que l'obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions peut emporter la responsabilité de leurs auteurs, mais qu'il ne prévoit pas de sanction pour une telle violation.

Après une telle énumération de manquements au regard des conventions examinées, vous comprendrez que nous partageons la profonde inquiétude exprimée par la commission d'experts dans son rapport. Tous ces éléments sont de nature à entraver gravement l'exercice des missions des services d'inspection en Ouzbékistan.

Nous espérons que le gouvernement s'engagera dans un dialogue constructif avec notre commission et l'ensemble des organes de l'OIT, afin de donner suite aux recommandations qui lui seront adressées et ainsi lever les nombreuses restrictions qui pèsent injustement sur les services d'inspection.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement de la République d'Ouzbékistan pour les informations orales et écrites qu'il a transmises concernant ce cas. Ils soulignent qu'il est important que le gouvernement respecte les conventions n^{os} 81 et 129. Ces conventions, qui sont des conventions de gouvernance ou des conventions prioritaires, requièrent une attention particulière en raison du rôle important qu'elles jouent dans le fonctionnement du système des normes internationales du travail.

Nous souhaitons tout d'abord fournir quelques informations générales et contextuelles. La République d'Ouzbékistan a adhéré à l'OIT en 1992. En tout, elle a ratifié 25 conventions – les 10 conventions fondamentales, les 4 conventions de gouvernance et 11 conventions techniques – et un protocole. La République d'Ouzbékistan a ratifié les conventions n^{os} 81 et 129 le 19 novembre 2019.

La commission d'experts a formulé une observation sur l'application des conventions n^{os} 81 et 129 par le gouvernement de la République d'Ouzbékistan en 2024. Elle lui a également adressé deux demandes directes concernant l'application de ces conventions. La commission examine pour la première fois cette année l'application des conventions n^{os} 81 et 129 par le gouvernement de la République d'Ouzbékistan.

Le gouvernement de la République d'Ouzbékistan a engagé d'importantes réformes pour assurer sa transition vers une économie de marché. Au cours des dernières années, il a collaboré avec l'OIT pour améliorer les inspections du travail et les systèmes de santé et de sécurité au travail dans le pays. Cependant, d'importantes lacunes subsistent.

Les observations de la commission d'experts concernant l'application des conventions n^{os} 81 et 129 par le gouvernement portent sur trois points.

Premièrement, la commission d'experts a noté avec une profonde préoccupation qu'un moratoire temporaire a été imposé aux inspecteurs du travail.

Deuxièmement, la commission d'experts a noté avec une profonde préoccupation l'étendue et la gravité de plusieurs mesures imposées par la loi, limitant la capacité et l'autorité des inspecteurs à effectuer des inspections du travail.

Troisièmement, la commission d'experts a constaté des lacunes dans l'application des dispositions légales et les sanctions en rapport avec les inspections du travail.

En ce qui concerne le premier point, les membres employeurs notent que, aux termes de l'article 16 de la convention n° 81 et de l'article 21 de la convention n° 129, les établissements doivent être inspectés aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales pertinentes.

Les membres employeurs notent que la commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation concernant le moratoire temporaire qui a été imposé par décret présidentiel sur la plupart des inspections.

Le gouvernement a fourni des informations, dont le rapport de la commission d'experts fait état, selon lesquelles, en dépit dudit moratoire, l'Inspection nationale du travail a le droit d'entamer une inspection sur les problèmes qui ont été soulevés dans le cadre d'une plainte.

Le 20 mai 2025, le gouvernement a également transmis au Bureau des informations complémentaires où il contestait l'existence d'un moratoire sur l'inspection du travail et indiquait qu'il existait un problème d'interprétation du décret présidentiel ayant imposé ce moratoire. Les membres employeurs soulignent qu'il est important de veiller à ce que les établissements soient inspectés afin d'assurer l'application effective des dispositions légales. Comme l'a noté la commission d'experts dans son observation générale adoptée en 2019 sur la convention n° 81, une approche moderne, bien conçue et fondée sur les risques pour la planification de l'inspection du travail, est compatible avec les conventions nos 81 et 129.

Concernant le deuxième point, les membres employeurs notent que l'article 12 de la convention n° 81 décrit les différents pouvoirs devant être conférés aux inspecteurs du travail, dont celui de pénétrer dans les établissements sans avertissement préalable, de procéder à des examens, contrôles ou enquêtes, y compris en interrogeant l'employeur ou son personnel sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales. L'article 16 de la convention n° 129 est rédigé dans des termes similaires.

Les membres employeurs notent que la commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation quant au fait que le décret présidentiel susmentionné prévoit un certain nombre de restrictions aux pouvoirs des inspecteurs du travail, notamment:

- Pour mener une inspection, les inspecteurs du travail doivent obtenir l'approbation préalable d'une autorité agréée, qui peut également refuser de donner son accord dans certaines circonstances.
- Au cours de l'inspection, les inspecteurs doivent respecter le délai prévu, agir dans la limite de leurs pouvoirs et s'en tenir aux sujets définis dans le programme approuvé par l'autorité agréée.
- Les inspecteurs du travail peuvent effectuer des inspections uniquement après que des mesures préventives ont été mises en œuvre.
- Les inspecteurs du travail sont obligés de prévenir l'établissement concerné qu'une inspection du travail va avoir lieu.
- Les établissements ont le droit de refuser une inspection dans certaines circonstances.

Enfin, les membres employeurs relèvent que, dans son observation, la commission d'experts a noté que le règlement sur l'Inspection nationale du travail ne prévoit pas que les inspecteurs ont le pouvoir d'interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou son personnel sur les matières relatives à l'application des dispositions légales. De même, les

inspecteurs n'ont pas le pouvoir de prélever et d'emporter aux fins d'analyse des échantillons de matières et substances.

Afin de garantir l'effectivité de la gouvernance des normes du travail et leur application en droit et dans la pratique, les membres employeurs soulignent qu'il est important de conférer aux inspecteurs du travail, munis des pièces justificatives de leurs fonctions, les pouvoirs prévus par les conventions n^{os} 81 et 129.

Concernant le troisième point, les membres employeurs notent que, selon l'article 17, paragraphe 2, de la convention n° 81, il doit être laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites. L'article 22, paragraphe 2, de la convention n° 129 est rédigé dans des termes similaires.

De plus, en vertu de l'article 18 de la convention n° 81, la législation nationale doit prévoir des sanctions appropriées pour violation des dispositions légales et obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions. L'article 24 de la convention n° 129 est rédigé dans des termes similaires.

Les membres employeurs relèvent que, dans son observation, la commission d'experts a pris note que, conformément à la loi sur la sécurité au travail et au règlement sur l'Inspection nationale du travail, lorsque des violations de la loi sont constatées, les inspecteurs du travail émettent d'abord une ordonnance de mesures préventives. Ils relèvent également que la commission d'experts a aussi noté que, selon le Code du travail, faire obstruction aux inspecteurs du travail signifie engager sa responsabilité, mais qu'aucune sanction n'est prévue pour une telle infraction.

Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de la République d'Ouzbékistan de se conformer aux dispositions des conventions n^{os} 81 et 129 concernant l'application effective des dispositions légales et les sanctions appropriées. Afin de garantir l'effectivité de la gouvernance des normes du travail et leur application en droit et dans la pratique, il est nécessaire de mettre en place un mécanisme d'application effective prévoyant des sanctions appropriées. L'émission d'ordonnances de mesures préventives doit également s'accompagner de la capacité à intenter ou recommander des poursuites. En outre, des sanctions devraient être prévues pour les personnes qui font obstruction aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

En conclusion, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de la République d'Ouzbékistan de s'engager à respecter les exigences des conventions n^{os} 81 et 129, tant en droit que dans la pratique.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Ouzbékistan – C'est un immense honneur pour moi de m'exprimer aujourd'hui au nom de la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan (FPU). L'Ouzbékistan ayant ratifié les conventions n^{os} 81 et 129 relatives aux activités de l'inspection du travail, les lois et les actes normatifs de notre pays doivent être mis en conformité avec les prescriptions de ces conventions. Ils doivent également être appliqués dans la pratique. Pour notre Fédération, il s'agit là d'une question prioritaire, que nous avons soulevée à plusieurs reprises lors de réunions de consultation tripartites.

Nous remercions la commission d'experts d'avoir examiné en détail la situation concernant l'application de ces conventions dans la pratique. Nous notons que, avec le soutien de l'OIT et la participation de partenaires tripartites, nous avons déjà procédé à une refonte complète des activités de l'Inspection nationale du travail.

À l'automne 2024, un décret gouvernemental a levé le moratoire sur les inspections. Il s'agit là d'une avancée positive. Nous espérons que d'autres mesures suivront, de sorte que les efforts entrepris en Ouzbékistan permettent d'aboutir au respect de ces conventions dans la pratique.

De son côté, en 2020, en application de la loi sur les syndicats, la FPU a créé en son sein une inspection du travail chargée d'exercer un contrôle public du respect des textes réglementaires et juridiques relatifs aux droits et intérêts socio-économiques des travailleurs, ainsi que des textes applicables dans le domaine de la réglementation technique.

Au départ, nous comptons 50 inspecteurs. Aujourd'hui, nous en comptons plus de 100, qui travaillent aux niveaux local, sectoriel et régional. Non seulement ces inspecteurs constatent les infractions et donnent des conseils sur la manière d'y remédier, mais ils mènent également des actions de sensibilisation auprès des travailleurs, en les informant sur leurs droits et la sécurité au travail.

Au cours de leur mandat, ils ont organisé 3 520 séances de formation et de sensibilisation. Ils ont également organisé des séminaires et des webinaires avec les travailleurs syndiqués afin de renforcer leurs connaissances et leurs compétences. Nous espérons que ce travail contribuera à prévenir les infractions, sauver des vies, protéger la santé des travailleurs et faire évoluer la culture des relations de travail.

Sur la base d'un plan de surveillance des droits des travailleurs et de promotion du travail décent, élaboré par le ministère de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté, la FPU et la Confédération des employeurs de notre pays effectuent des contrôles et des enquêtes mensuels dans divers secteurs de l'économie.

Nos services d'inspection du travail ont participé activement au contrôle national des conditions de récolte du coton, en particulier afin de prévenir le travail des enfants et le travail forcé pendant la saison des récoltes. La FPU a également mis en place un système de retour d'information afin de pouvoir travailler en permanence sur cette question.

Bien entendu, nous sommes conscients qu'il reste encore des défis à relever, notamment pour parvenir à mettre pleinement en œuvre les dispositions des conventions n^{os} 81 et 129 relatives à l'efficacité et à l'indépendance de l'inspection du travail, y compris dans l'agriculture.

Les syndicats ouzbeks estiment qu'un système d'inspection du travail efficace et indépendant est essentiel au respect des droits au travail et à l'amélioration des conditions de travail. De notre point de vue, nous sommes confrontés aux défis majeurs qui se posent sur notre marché du travail national et ont un impact direct sur la capacité de l'inspection du travail à remplir ses fonctions correctement.

Tout d'abord, notre pays connaît encore un taux très élevé d'emploi informel, en particulier dans l'agriculture, la construction, les petites entreprises et le secteur des services. On estime que la grande majorité des travailleurs ne sont pas couverts par des contrats de travail actifs. Ils ne sont pas enregistrés dans le système officiel et sont donc privés de la protection sociale et juridique de base. Cela limite considérablement la capacité de l'inspection du travail à effectuer des contrôles et suppose une révision des méthodes utilisées pour couvrir le secteur informel.

Deuxièmement, la migration de main-d'œuvre demeure un problème majeur pour nous, en particulier en ce qui concerne les citoyens ouzbeks qui partent travailler à l'étranger. Bien souvent, les droits de ces migrants à des conditions de travail décentes, à la protection du travail et à la sécurité au travail ne sont pas garantis.

Nous appelons à une coopération internationale accrue dans le domaine de l'inspection du travail, notamment par le biais d'accords bilatéraux, d'échanges d'informations et de coordination entre les inspections du travail des différents pays.

Troisièmement, en Ouzbékistan, l'inspection du travail se heurte à des problèmes d'ordre institutionnel, qui se traduisent par l'insuffisance des effectifs, des équipements et de la formation dispensée. Bien souvent, les inspecteurs ne jouissent pas d'un accès suffisant aux sites industriels ou subissent des pressions de la part des employeurs, en particulier dans le secteur privé. Cela sape la confiance des travailleurs en la capacité de l'institution à protéger leurs droits.

Par ailleurs, face à la numérisation de l'économie et à la multiplication des formes d'emploi atypiques, telles que le travail indépendant, les contrats temporaires et le travail de plateforme, il est nécessaire d'adapter les mécanismes de nos services d'inspection.

La législation et les pratiques en matière d'inspection doivent tenir compte des nouvelles réalités du monde du travail et protéger les droits de tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur emploi.

En conclusion, permettez-moi de souligner que le renforcement de l'inspection du travail ne pourra se faire sans donner toute sa part au dialogue social. Les syndicats doivent participer activement au processus de surveillance des conditions de travail, signaler les infractions et aussi participer à la prise de décisions et à l'élaboration de stratégies à tous les niveaux. Nous insistons sur la nécessité que les syndicats participent régulièrement aux activités de l'inspection, notamment grâce à des inspections et des évaluations de risques conjointes.

Nous pensons que l'efficacité de l'Inspection nationale du travail doit se mesurer par rapport au nombre d'infractions évitées, au nombre de vies sauvées et à la prise de conscience croissante des travailleurs et des employeurs quant à leurs droits, plutôt qu'au regard de rapports d'enquête officiels sur des infractions déjà commises.

À cet égard, nous sollicitons du BIT une assistance technique supplémentaire, sous forme, notamment, de soutien de la part d'experts, de formations dispensées aux inspecteurs, d'élaboration de supports méthodologiques et d'assistance au développement institutionnel des organismes d'inspection.

Nous sommes convaincus que, avec le soutien de l'OIT et grâce à un dialogue social actif, nous parviendrons à améliorer le contrôle du respect des droits au travail et garantir des conditions de travail décentes à tous les travailleurs ouzbeks.

Interprétation du russe: Membre employeuse, Ouzbékistan – J'aimerais faire quelques commentaires sur le cas dont nous discutons aujourd'hui. Les employeurs ouzbeks estiment qu'il est essentiel d'améliorer la transparence, l'indépendance et le statut de l'Inspection nationale du travail en Ouzbékistan. Un service d'inspection performant est, selon nous, garant d'un contrôle équitable, honnête et de qualité.

En tant qu'employeurs, nous constatons que le service d'inspection participe activement au dialogue tripartite et à la coopération bilatérale avec notre Confédération des employeurs.

À titre d'exemple, je vous dirais que l'inspection coopère toujours activement avec notre organisation et qu'elle a activement participé aux événements que nous avons organisés.

Par exemple, au début de cette année, elle a commencé à participer à des réunions avec nous et elle a déjà participé à six réunions consacrées au travail de l'inspection du travail et aux problèmes, en lien avec celui-ci, que nous avons identifiés.

Par ailleurs, les règles qui régissent actuellement le travail de l'Inspection nationale du travail ne sont pas totalement en conformité avec la convention n° 81 qui, comme nous le savons, a été ratifiée par la République d'Ouzbékistan en 2019.

Avec votre permission, nous aimerions appeler votre attention sur un certain nombre de défis que nous avons identifiés:

- Premièrement, nous sommes confrontés à un défi institutionnel qui tient au simple fait que les inspecteurs du travail ne sont pas suffisamment nombreux dans notre pays.
- Deuxièmement, et pour cette raison même, la charge de travail de chaque inspecteur est beaucoup trop lourde. En conséquence, ils effectuent des inspections rapides et superficielles, ce qui nous laisse quelque peu dubitatifs quant à la qualité de celles-ci et des conclusions des inspecteurs.
- Troisièmement, en Ouzbékistan, les inspecteurs du travail bénéficient d'un système de primes calculées sur la base d'un pourcentage du montant des amendes qui sont perçues. Ce système est toujours en vigueur et nous craignons qu'il ne contribue pas vraiment à renforcer la confiance des employeurs, confiance que nous aimerions pourtant avoir tant dans les conclusions des inspecteurs que dans les mesures prises.
- Nous pensons que l'inspection du travail devrait être le seul organe chargé d'effectuer des contrôles dans notre pays mais, comme l'a indiqué mon collègue, je crois, il existe ce que l'on appelle une inspection syndicale qui effectue ce qui est connu sous le nom de contrôle social. Il est vrai que ces inspecteurs n'ont pas la possibilité d'infliger des amendes ou d'autres mesures punitives, mais, selon la convention n° 81, l'inspection du travail dans les entreprises, les industries et l'agriculture est censée être effectuée uniquement par un organisme d'État. En tant qu'employeurs, cette situation nous inquiète et nous pensons qu'elle porte atteinte à l'indépendance et à la transparence de l'Inspection nationale du travail.
- En outre, en Ouzbékistan, les inspecteurs formés pour effectuer des inspections dans des entreprises plus spécialisées ne sont pas suffisamment nombreux.

Si les inspecteurs ne possèdent pas les qualifications nécessaires, ils ne peuvent pas faire leur travail correctement. Chaque secteur économique a ses propres caractéristiques, et les inspecteurs doivent être formés pour pouvoir effectuer leurs inspections correctement.

Quelles seraient, selon nous, les mesures nécessaires pour faire face à cette situation?

Tout d'abord, il faut augmenter le nombre d'inspecteurs du travail en Ouzbékistan. Ceci est extrêmement important.

Nous sommes également d'accord sur la nécessité d'agir et, sur ce point, je partage l'avis de mon collègue concernant le système de primes pour les inspecteurs, car celui-ci nous pose un réel problème. Nous souhaiterions que cela change. Nous avons aussi entendu nos collègues dire que l'imposition d'amendes et l'application de mesures punitives posent problème.

En ce qui concerne le «système d'inspection» en place au sein de la FPU, nous préfererions qu'une autre dénomination soit retenue, comme «service de surveillance sociale», ou quelque chose dans ce style, mais pas «inspection du travail», et ce, afin d'éviter toute confusion avec le travail effectué par l'Inspection nationale du travail. La dénomination actuelle crée simplement de la confusion et contribue également à réduire l'autorité de l'Inspection

nationale du travail. Nous souhaitons que celle-ci travaille en partenariat avec les employeurs ouzbeks et ne soit pas perçue comme un organisme à vocation punitive.

Nous comprenons également qu'un travail de prévention est nécessaire. Cela nécessite une meilleure coopération entre les entreprises et l'inspection du travail afin de garantir le respect de la loi et, surtout, de réduire le nombre d'infractions et de violations.

Enfin, les employeurs ouzbeks, et a fortiori nos collègues syndiqués, estiment qu'il est tout à fait légitime que les employeurs souhaitent assister en tant qu'observateurs aux inspections effectuées par l'Inspection nationale du travail, afin qu'ils puissent garantir tant la régularité que la transparence du travail effectué. Au début de mon intervention, j'évoquais la transparence car, à nos yeux, elle est très importante à tous égards. Il est tout aussi important pour nous que nos droits et devoirs en tant qu'employeurs en Ouzbékistan soient régis par la loi et que les textes applicables à l'inspection du travail soient pleinement respectés.

Permettez-moi de conclure en disant qu'il va de soi que rien de tout cela ne sera possible sans le soutien technique et les conseils de l'OIT. Au nom des employeurs ouzbeks, je voudrais me faire l'écho de l'appel à soutenir l'Ouzbékistan en général mais aussi l'organisation patronale ouzbèke, afin que nous puissions travailler tous ensemble à l'amélioration de nos institutions par le dialogue tripartite et, ainsi, renforcer l'Inspection nationale du travail et améliorer la qualité de son travail. Comme je l'ai déjà dit, nous sommes convaincus qu'une inspection du travail forte est garante de beaucoup de choses, notamment de croissance économique, mais à condition qu'elle travaille sur un pied d'égalité et de façon impartiale avec l'organisation patronale, les syndicats et le gouvernement. Nous souhaitons un système équilibré, qui ne penche en faveur ni d'un camp ni de l'autre. Si nous parvenons à le mettre en place, nous serons sur la bonne voie.

Membre gouvernementale, Pologne – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, et la **Norvège**, pays membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits humains, y compris des droits au travail.

Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'OIT dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail, de même que dans le contrôle de leur application.

L'inspection du travail, telle que prévue par la convention n° 81, est essentielle à la promotion et à la sauvegarde de conditions de travail décentes.

En 2021, l'Ouzbékistan est devenu bénéficiaire d'un régime spécial d'incitation au développement durable et à la bonne gouvernance de l'UE, le Système de préférences généralisées Plus (SPG+). Ce système offre, outre un accès généreux au marché, une plateforme de promotion et d'échange sur le développement durable fondé sur l'engagement de l'Ouzbékistan à mettre en œuvre efficacement 27 conventions internationales, en particulier celles relatives aux droits humains, notamment celles portant sur les droits au travail, la protection de l'environnement, le changement climatique et la bonne gouvernance. De plus, en 2022, l'UE et l'Ouzbékistan ont conclu des négociations portant sur un accord de partenariat et de coopération renforcé visant à élargir leurs relations à de nouveaux domaines de coopération.

Enfin, l'UE soutient le programme de réformes de l'Ouzbékistan grâce à une assistance technique et financière, notamment en matière de droits au travail. Le moratoire sur l'inspection du travail, qui est en vigueur depuis septembre 2018, constitue une grave violation des conventions n^{os} 81 et 129.

Nous notons avec une profonde préoccupation que, à l'heure actuelle, les entreprises ne font l'objet d'aucune inspection programmée en raison de ce moratoire sur les inspections des activités financières et économiques des entreprises.

À l'instar de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de lever l'interdiction temporaire de mener des inspections et de veiller à ce que les inspecteurs du travail soient en mesure de procéder à des inspections du travail aussi souvent que nécessaire pour assurer l'application effective des conventions.

En outre, nous notons avec une profonde préoccupation les importantes restrictions qui sont imposées dans le cadre des inspections du travail. Nous appelons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir que les inspecteurs du travail ne sont pas limités dans l'accomplissement de leurs fonctions.

Ils doivent être autorisés à effectuer des visites dans les établissements assujettis au contrôle de l'inspection sans avertissement préalable, à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires, à choisir de ne pas informer de leur présence l'employeur ou son représentant et à effectuer des inspections du travail aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire.

Nous rappelons également qu'il est important de veiller à ce que les inspecteurs du travail traitent comme absolument confidentielle la source de toute plainte et qu'ils s'abstiennent de révéler à l'employeur qu'il a été procédé à une inspection comme suite à une plainte.

Enfin, les inspecteurs du travail devraient être habilités à assurer une application effective des dispositions légales et des sanctions appropriées, telles que des amendes administratives. Nous réitérons l'appel de la commission d'experts à ce que des sanctions pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions soient prévues. Dans ce contexte, nous saluons la mise en œuvre du programme pays pour le travail décent 2021-2025. Nous saluons également la mise en œuvre du projet de l'OIT visant à améliorer les systèmes d'inspection du travail et de sécurité au travail en Ouzbékistan sur la période 2024-2025.

Nous remercions le Bureau pour son engagement actif dans la promotion des droits des travailleurs et saluons le recours de l'Ouzbékistan à l'assistance technique du BIT.

Nous avons pris note des informations écrites transmises par le gouvernement ouzbek, notamment de l'explication selon laquelle le moratoire sur les inspections des activités financières et économiques des entreprises visait à accélérer le développement économique et à promouvoir l'esprit d'entreprise.

Nous encourageons le gouvernement à répondre aux demandes de la commission d'experts en fournissant des informations complémentaires sur l'application dans la pratique des conventions n^{os} 81 et 129.

L'UE et ses États membres sont prêts à soutenir l'Ouzbékistan dans le renforcement de la capacité du gouvernement à répondre aux problématiques qui ont été abordées et à se conformer aux obligations qui sont les siennes en vertu des conventions qu'il a ratifiées. Nous continuerons de suivre de près la situation dans ce pays.

Membre gouvernementale, Cuba – Cuba reconnaît les progrès accomplis par l'Ouzbékistan dans la mise en œuvre des conventions de l'OIT sur l'inspection du travail, en

particulier les conventions n°s 81 et 129. Depuis la ratification de ces conventions en 2019, l'Ouzbékistan s'est activement employé à renforcer l'Inspection nationale du travail, en garantissant le respect de la législation du travail et de la sécurité au travail dans tous les secteurs, y compris l'agriculture.

Le pays a mis en place un système d'inspection plus efficace et plus transparent, fondé sur des inspections, programmées ou non, ayant pour objet de vérifier le respect des normes du travail et de remédier aux infractions constatées précédemment. Dans le secteur agricole, l'inspection du travail a intensifié ses contrôles afin de prévenir le travail forcé et d'améliorer les conditions de travail, en particulier pendant la période de récolte du coton. De plus, des outils numériques ont été mis en place dans le but d'optimiser l'inspection du travail. Le système d'analyse des risques, qui repose sur des critères automatisés, permet d'identifier les secteurs les plus vulnérables et d'organiser les audits en donnant la priorité aux organisations présentant un risque élevé. En termes de résultats, en 2024, l'inspection du travail a mené environ 19 000 activités de contrôle et décelé des milliers d'infractions à la réglementation du travail. Plus de 10 000 ordonnances écrites ont ainsi été émises et des sanctions ont été appliquées à 8 281 dirigeants.

Cuba salue les efforts déployés par l'Ouzbékistan pour mettre en œuvre les conventions n°s 81 et 129, ainsi que son engagement à faire de l'inspection du travail un pilier fondamental garantissant le travail décent et la justice sociale. Nous sommes convaincus que, avec le soutien de l'OIT et de la coopération internationale, d'autres progrès seront accomplis.

Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom des syndicats allemands et souhaite faire part de notre préoccupation face aux violations des conventions n°s 81 et 129 par le gouvernement de la République d'Ouzbékistan. Comme la commission d'experts l'a relevé dans ses conclusions sur les conventions n°s 81 et 129, nous notons qu'en Ouzbékistan les pratiques actuelles de l'inspection du travail ne sont pas conformes aux normes requises en termes de portée, de fréquence et d'impartialité. Nous sommes profondément préoccupés par le moratoire de 2018 sur les inspections du travail, lequel constitue une grave violation de ces conventions. Les inspections non programmées sont essentielles pour empêcher la dissimulation des dangers présents sur les lieux de travail avant l'arrivée des inspecteurs. L'obligation de donner un préavis de dix jours avant d'effectuer une inspection constitue une violation fondamentale de ces conventions et génère des risques graves pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Les inspections visent à réaliser des enquêtes et sanctionner les infractions aux normes du travail et les entreprises. Actuellement, les inspections sont pour la plupart déclenchées à la suite de plaintes. Les inspections de routine régulières doivent être intensifiées. Les inspections préventives sont essentielles pour éviter que des accidents et des tragédies ne se produisent sur les lieux de travail.

À ce jour, les inspecteurs du travail ne sont pas habilités à imposer des sanctions, ce qui nuit à l'efficacité des inspections.

En outre, nous soulignons que des syndicats indépendants sont des éléments essentiels à l'efficacité de l'inspection du travail et à la sécurité au travail. Il est donc impossible de prendre les conventions n°s 81 et 129 isolément. L'absence de syndicats véritablement indépendants est un point essentiel dans notre discussion.

La FPU demeure la seule fédération de travailleurs du pays et son indépendance est toujours source de sérieuses inquiétudes.

Ce syndicat est financé par l'État et, parmi ses dirigeants, on trouve souvent des personnes occupant des postes gouvernementaux. Par exemple, actuellement, le président de la FPU est un sénateur et le premier adjoint est le chef du secrétariat du Premier ministre. Par conséquent, la distinction entre gouvernement et syndicats reste floue. En 2019, l'adoption de la loi sur les syndicats visait à renforcer et clarifier les droits syndicaux. Cependant, six ans plus tard, cette loi n'a pas apporté de solution aux préoccupations concernant l'indépendance des syndicats. Les travailleurs qui tentent de former des syndicats indépendants ne sont toujours pas protégés, et les tentatives de création d'un syndicat indépendant, comme cela a été le cas dans le secteur du coton en 2021, ont été contrecarrées par la répression de l'État.

Nous avons constaté qu'une organisation allemande avait été contactée pour soutenir la création d'un syndicat dans l'important secteur textile du pays. Constatant que cette initiative était portée par des acteurs commerciaux, l'organisation en question a décliné la demande de soutien à la création de ce syndicat. Les représentants des travailleurs allemands restent fermement attachés aux principes consacrés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et appellent le gouvernement ouzbek à prendre des mesures concrètes pour la mettre en œuvre. Nous saluons l'intention du gouvernement d'augmenter le nombre d'inspecteurs.

Toutefois, pour garantir que les inspections du travail sont véritablement indépendantes et efficaces, l'Ouzbékistan doit fondamentalement réaliser des progrès en matière de liberté syndicale, la sécurité au travail étant indissociable de l'indépendance des syndicats. Compte tenu du contexte syndical général, nous appelons le gouvernement ouzbek à prendre des mesures immédiates pour lever le moratoire de 2018 sur les inspections du travail et supprimer la condition d'enregistrement préalable obligatoire des inspections du travail. Nous appelons à un changement d'approche concernant les inspections du travail et à ce que l'accent soit davantage mis sur la prévention. Nous demandons également que les inspecteurs du travail soient habilités à prononcer des sanctions et, enfin et surtout, nous appelons à la pleine application de la convention n° 87 en Ouzbékistan.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue les efforts constructifs que la République d'Ouzbékistan a déployés pour mettre son système d'inspection du travail en conformité avec les conventions n°s 81 et 129. Nous avons noté les progrès substantiels qui ont été réalisés pour renforcer le cadre juridique, améliorer les capacités institutionnelles et promouvoir le respect des normes dans le secteur agricole comme d'un point de vue général. La collaboration continue de l'Ouzbékistan avec les mécanismes de contrôle de l'OIT témoigne de son attachement aux normes internationales du travail. Le Pakistan soutient une évaluation juste, équilibrée et prospective de ce cas et encourage la poursuite du dialogue et de la coopération afin de consolider ces acquis.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Oman** – Oman tient à féliciter l'Ouzbékistan pour les efforts qu'il a déployés dans l'objectif de parvenir à se conformer aux normes internationales du travail, notamment aux conventions n°s 81 et 129. Nous saluons également le fait que l'Ouzbékistan coopère avec la commission dans le but de renforcer le dialogue constructif avec l'OIT. Nous avons ainsi constaté qu'une assistance technique a été apportée pour renforcer la mise en œuvre de ces conventions par l'amélioration de la capacité à préparer des rapports et établir des statistiques et le renforcement des moyens alloués aux inspecteurs. Nous saluons ces efforts et tenons à rappeler le rôle important de notre commission, qui aide les pays à se conformer aux normes internationales du travail, notamment en vue de favoriser le développement durable.

Membre gouvernemental, Suisse – Tout en saluant les efforts déployés par le gouvernement ouzbek, la Suisse reste néanmoins préoccupée par les observations de la commission d'experts concernant la situation de l'inspection du travail en Ouzbékistan. Celle-ci se caractérise par des périodes de suspension des inspections du travail, ainsi que par de nombreuses restrictions imposées à l'exercice des fonctions et pouvoirs des inspecteurs du travail.

Tout en prenant note des informations fournies par le gouvernement ouzbek, notamment concernant la levée du moratoire sur les inspections du travail, nous invitons le gouvernement à intensifier ses efforts pour assurer le bon fonctionnement du système d'inspection du travail. Nous rappelons que les inspections du travail doivent pouvoir être menées sans avertissement préalable et aussi souvent et soigneusement que nécessaire, et encourageons par conséquent le gouvernement ouzbek à lever les restrictions résultant des décrets présidentiels adoptés il y a plusieurs années et encore en vigueur. Ceux-ci prévoient notamment:

- l'obligation de notifier les inspections au moins dix jours ouvrables à l'avance;
- la nécessité d'obtenir une autorisation préalable, et le droit des établissements de refuser une inspection en cas de non-respect de cette procédure;
- l'interdiction de mener des réinspections;
- l'impossibilité pour les inspecteurs du travail d'interroger l'employeur ou les employés, et de prélever et emporter des échantillons à des fins d'analyse.

Nous prenons note avec intérêt des informations selon lesquelles des travaux sont en cours pour établir des sanctions légales en cas d'obstructions faites aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions, et pour assurer leur application effective dans la pratique.

Enfin, la Suisse encourage le gouvernement ouzbek à continuer sa coopération avec le BIT, dans le cadre du Programme national pour le travail décent 2021-2025, en vue de se conformer, en droit et en pratique, à ses obligations internationales découlant des conventions n°s 81 et 129.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous remercions le Président et le représentant du gouvernement ouzbek pour sa présentation. Nous avons examiné attentivement le rapport de la commission d'experts et les informations écrites que le gouvernement ouzbek a transmises à la commission. Nous saluons le fait que l'Ouzbékistan attache une grande importance au respect des obligations qui sont les siennes en vertu des conventions de l'OIT, qu'il coopère activement avec l'ensemble des parties prenantes, continue sur la voie des réformes qu'il a engagées et promeut le travail décent et la justice sociale.

En Ouzbékistan, l'Inspection nationale du travail effectue des inspections régulières et ponctuelles auprès des employeurs, conformément à la loi. Les inspecteurs conservent le pouvoir d'effectuer des inspections inopinées sans autorisation préalable et ne sont pas concernés par la suspension des mesures d'inspection qui a été décidée par le gouvernement ouzbek en 2018. En réponse aux commentaires qui ont été formulés, le gouvernement ouzbek a fourni des réponses détaillées et ciblées, notamment des informations sur les inspections qui ont été effectuées récemment et le traitement des plaintes. En 2024, l'Ouzbékistan a publié un décret présidentiel augmentant de 16 pour cent les effectifs de l'Inspection nationale du travail et, au début de l'année, il a procédé à une certification complète de l'ensemble du personnel d'inspection. L'approche proactive et constructive du gouvernement mérite d'être saluée par la commission.

Nous saluons le projet de l'OIT concernant l'amélioration des systèmes d'inspection du travail et de sécurité au travail en Ouzbékistan, qui, à la demande de ce pays, soutient l'analyse de la législation nationale en vigueur. Nous encourageons le BIT à maintenir l'assistance technique dont bénéficie l'Ouzbékistan afin d'obtenir un renforcement des capacités des services d'inspection du travail concernés et d'aider le pays à améliorer sa capacité à se conformer aux obligations qui sont les siennes en vertu des conventions.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela exprime sa gratitude au gouvernement ouzbek, qui a partagé une vision globale des progrès accomplis et des défis qui restent à relever dans le pays en matière de contrôle et de réglementation du travail. Nous saluons la volonté du gouvernement ouzbek d'assumer ces responsabilités en promouvant des réformes favorisant le travail décent, la justice sociale et la protection des droits des travailleurs.

Nous prenons note des mesures récemment mises en œuvre pour renforcer les capacités d'inspection dans le pays, notamment l'augmentation des effectifs de l'inspection du travail et la formation continue qui a été dispensée au personnel. Nous reconnaissons également que la numérisation des processus, l'application d'analyses de risques et la simplification des procédures administratives seront essentielles pour améliorer l'efficacité et la transparence des contrôles.

Nous soulignons l'importance du dialogue social et de la coopération avec les différents partenaires sociaux qui, outre leurs fonctions de représentation, participent activement aux activités d'inspection, complétant et renforçant ainsi les efforts du gouvernement dans ce domaine.

En conclusion, nous exhortons le BIT à soutenir la coopération et l'assistance technique au profit du gouvernement ouzbek, afin de continuer à renforcer les systèmes d'inspection du travail et de sécurité dans le pays; tout cela dans le respect des conventions internationales, et en faveur d'un monde du travail plus juste, plus sûr et plus durable.

Membre gouvernemental, Türkiye – La Türkiye salue la ratification par l'Ouzbékistan de l'ensemble des conventions fondamentales et de gouvernance et se félicite des réformes récentes, notamment la ratification de 11 instruments de l'OIT au cours des cinq dernières années, laquelle témoigne d'un engagement politique fort en faveur des droits au travail et du développement institutionnel.

Au vu des réformes globales qui ont été engagées par l'Ouzbékistan, la Türkiye salue la volonté politique manifeste du gouvernement d'intégrer les conventions n^{os} 81 et 129 dans la pratique nationale. Nous notons que l'adoption du nouveau Code du travail en avril 2023, associée au développement de la numérisation dans les systèmes d'inspection et à la formation qui a été dispensée aux inspecteurs à l'échelon national, avec le soutien de l'OIT et de l'Allemagne, reflète une stratégie globale en faveur d'une conformité durable et du renforcement des capacités institutionnelles.

L'éradication totale du travail forcé et du travail des enfants dans l'agriculture, qui a été reconnue au plan international en 2022, démontre l'impact tangible de ces réformes. Le modèle ouzbek offre de précieux enseignements en ce qui concerne la gouvernance fondée sur les droits et la transformation numérique des systèmes d'inspection du travail dans la région. Nous saluons particulièrement la récente suppression de l'obligation d'obtenir l'approbation du médiateur des entreprises avant d'entamer une inspection, ainsi que la réintroduction des inspections programmées et non programmées en 2024, et les efforts qui ont été déployés pour contrôler l'application de la loi pendant la récolte du coton de 2024.

La Türkiye se félicite des progrès qui ont été accomplis en matière de renforcement des capacités institutionnelles, notamment l'augmentation des effectifs de l'Inspection nationale du travail, le développement de la numérisation, comme le recours au système d'analyse des risques, et la transparence accrue qui est permise par les procédures de sanction par voie électronique.

Nous soulignons également les excellents résultats obtenus en 2024, puisque près de 50 000 infractions ont été décelées, plus de 12 000 travailleurs ont été rétablis dans leurs droits et la responsabilité de plus de 8 000 dirigeants a été engagée.

Parallèlement, nous encourageons le gouvernement ouzbek à poursuivre ses efforts pour mettre les pouvoirs de l'Inspection nationale du travail en conformité avec l'ensemble des dispositions des conventions n^{os} 81 et 129, notamment en ce qui concerne la capacité des inspecteurs à interroger des témoins, prélever des échantillons et agir en toute indépendance et sans contraintes procédurales excessives.

Nous saluons le projet de coopération technique de l'OIT qui est en cours et soutenons la demande de l'Ouzbékistan de continuer à bénéficier d'une assistance, notamment dans les domaines de la mise en conformité de sa législation, du renforcement des capacités à élaborer des statistiques et de la formation des inspecteurs. Enfin, nous sommes convaincus que la poursuite des réformes en Ouzbékistan, conjuguée à un engagement ouvert auprès du système de contrôle de l'OIT, contribuera à la protection des travailleurs et à la réalisation de la justice sociale.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Arabie saoudite** – Notre délégation a pris note des éclaircissements apportés par la République d'Ouzbékistan s'agissant de l'évolution des développements en matière de régime national d'inspection du travail. Nous nous félicitons de la coopération constructive avec les mécanismes techniques de l'OIT et des informations exhaustives qui montrent un engagement précis pour le dialogue et la transparence. Nous nous félicitons des progrès réalisés pour ce qui concerne le renforcement des capacités institutionnelles d'inspection par le renforcement de la réglementation, le renforcement des capacités, etc. Nous saluons aussi l'approche graduelle de l'Ouzbékistan qui se fonde sur une évaluation progressive, une approche participative et la coordination avec les partenaires sociaux. Nous insistons sur l'importance de la coopération technique avec le BIT. En conclusion, l'Arabie saoudite réitère son appui complet aux efforts de l'Ouzbékistan, et nous l'encourageons à poursuivre les réformes pour la mise en place d'un régime d'inspection équilibré et efficace pour faciliter la conformité et améliorer la réalité du travail, compte tenu des priorités nationales et des engagements internationaux.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Au nom de l'UITA, nous remercions la commission d'experts pour les informations fournies et le gouvernement de la République d'Ouzbékistan pour les informations détaillées qu'il a transmises en toute transparence au sujet de la mise en œuvre de la convention n° 81.

Malheureusement, nous ne pouvons pas affirmer que les informations fournies concernant la convention n° 129 sont suffisantes. Tout Membre de l'OIT pour lequel cette convention est en vigueur doit avoir un système d'inspection du travail dans l'agriculture. L'autorité compétente doit déterminer la ligne de démarcation entre l'agriculture et l'industrie et le commerce, etc.

Nous regrettons que les chiffres communiqués par le biais des informations écrites et orales transmises par le gouvernement ne fassent pas apparaître dans quels secteurs les

inspections et les travaux de l'inspection du travail ont été menés. L'agriculture n'est pas traitée à part, et il est impossible de déterminer si et dans quelle mesure le secteur agricole, objet de la convention n° 129, est couvert par ces travaux. Nous tenons à rappeler que l'agriculture affiche l'un des pires bilans en matière d'accidents mortels et de maladies professionnelles de tous les grands secteurs d'activité.

L'Ouzbékistan est l'un des principaux fournisseurs de coton sur le marché international, et la protection du travail comme le respect des droits fondamentaux des travailleurs agricoles sont des questions qui revêtent une importance capitale, en particulier pour les entreprises qui envisagent d'investir dans ce secteur après une longue période de méfiance et de boycott du coton ouzbek, causée par le recours systématique et massif au travail forcé des enfants dans la culture du coton. Ce n'est qu'en mars 2022, soit il y a trois ans seulement, que, grâce aux efforts remarquables que le gouvernement avait entrepris pour réformer le secteur et éliminer le recours systématique au travail des enfants et au travail forcé, le boycott international du coton ouzbek a été levé.

Malgré cette amélioration générale, nous ne pouvons ignorer que des rapports émanant du pays continuent de faire régulièrement état de violations des droits humains des travailleurs agricoles et des petits exploitants agricoles. Ce travail inachevé continue de compromettre la pérennité du secteur.

Nous citerons par exemple l'évaluation récente des projets financés par la Banque européenne par l'une des entreprises agroalimentaires d'Ouzbékistan, à laquelle le gouvernement a alloué environ 55 000 hectares de coton dans les régions de Kashkadarya et de Syrdarya. Les travailleurs de ces plantations de coton ont tenté à plusieurs reprises de s'unir, mais toutes ces tentatives se sont soldées de la même manière: la suppression du syndicat.

L'inspection du travail était consciente des mauvaises conditions de travail et du fait que les normes de sécurité étaient peu respectées dans ce secteur, mais elle n'a rien pu faire, simplement parce que les travailleurs avaient peur de contacter les inspecteurs du travail et de se plaindre ouvertement et librement des problèmes.

Cette situation démontre parfaitement que, en l'absence de liberté d'expression, de réunion et d'association, les efforts visant à renforcer les inspections sont inutiles.

L'UITA a déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale, enregistrée sous le n° 3487. Nous prions instamment le gouvernement ouzbek de rétablir le droit à la liberté syndicale garanti par la convention n° 87 et le droit d'organisation et de négociation collective consacré par la convention n° 98 de 1949.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Comme cela a été souligné, au cours des deux dernières années, le gouvernement ouzbek a apporté de nombreuses modifications à sa législation, notamment en adoptant le nouveau Code dont j'ai déjà parlé et diverses autres lois. Le moratoire évoqué a été levé l'année dernière, et d'autres procédures inappropriées ont été supprimées.

Comme je l'ai déjà dit, le système d'inspection a désormais été amélioré. Nos autorités prendront néanmoins en compte l'ensemble de vos commentaires, qu'ils soient positifs ou négatifs, et suggestions.

Nous comprenons les préoccupations qui sont les vôtres et sommes disposés à revoir à nouveau notre législation et à y apporter les modifications qui s'avèrent nécessaires pour que nous puissions nous conformer pleinement aux conventions nos 81 et 129.

L'adoption d'un texte distinct qui améliorera l'efficacité et la solidité de notre système d'inspection du travail est en cours de finalisation. Comme je l'ai indiqué, nous augmenterons autant que possible le nombre d'inspecteurs et la qualité des inspections, et réévaluerons le montant des amendes lorsque cela s'avèrera nécessaire. Nous avons également l'intention d'améliorer la formation et le recyclage de nos inspecteurs.

Nous espérons que, grâce aux commentaires qui ont été formulés aujourd'hui et aux modifications qui doivent être apportées à notre législation, à nos procédures et à nos pratiques, nous serons en mesure d'améliorer la situation et de nous conformer pleinement aux normes de l'OIT.

Bien entendu, nous sommes ouverts à toutes remarques et tous commentaires constructifs que la commission d'experts pourrait souhaiter formuler et sommes disposés à engager le dialogue avec cette commission, si cela s'avèrait nécessaire. Nous espérons que nos besoins seront pris en compte et que l'assistance dont nous avons besoin nous sera fournie dans le cadre de prochains projets de coopération technique portés par cette Organisation.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les différents orateurs, et notamment le gouvernement de la République d'Ouzbékistan, pour leurs interventions et les informations fournies. Ils rappellent à la commission que les conventions n^{os} 81 et 129 sont des conventions de gouvernance. Ces deux conventions garantissent l'effectivité de la gouvernance de l'application des normes du travail dans la pratique.

Comme nous l'avons noté dans nos remarques liminaires, le gouvernement de la République d'Ouzbékistan collabore avec l'OIT pour améliorer les inspections du travail et les systèmes de santé et de sécurité au travail en République d'Ouzbékistan. Les membres employeurs saluent les efforts qui ont été déployés récemment dans le cadre de la coopération technique entre le gouvernement et l'OIT, notamment en ce qui concerne la formation des inspecteurs et les visites d'étude. Toutefois, à elles seules, ces initiatives ne sauraient suffire à lever les sérieux obstacles législatifs et administratifs à l'efficacité des inspections du travail qui ont été identifiés par la commission d'experts.

Par ailleurs, les membres employeurs prennent acte de la demande que le gouvernement de la République d'Ouzbékistan a adressée initialement le 8 mai 2025 au Directeur général du BIT, afin que le BIT lui fournisse une assistance technique visant à garantir la pleine mise en œuvre des conventions n^{os} 81 et 129.

Sur la base de nos déclarations antérieures et à la lumière des observations formulées par la commission d'experts, les membres employeurs recommandent au gouvernement de la République d'Ouzbékistan de prendre les mesures suivantes.

Premièrement, prendre les mesures nécessaires pour garantir que les inspections du travail sont effectuées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales, notamment en veillant à ce que les inspecteurs du travail puissent pénétrer dans les établissements sans avertissement préalable. Les inspecteurs du travail doivent pouvoir procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées et, aussi, interroger, soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou son personnel sur toutes les matières relatives à l'application des dispositions légales. L'inspecteur doit informer l'employeur de sa présence, à moins qu'il n'estime qu'un tel avis risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle.

Deuxièmement, prendre les mesures nécessaires pour garantir une application effective de la loi et des sanctions appropriées, notamment en garantissant qu'il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites, et en instaurant des sanctions appropriées pour obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

Troisièmement, fournir à la commission d'experts les diverses informations demandées.

Quatrièmement, se voir octroyer une assistance technique, conformément à la demande présentée par le gouvernement de la République d'Ouzbékistan.

Nous espérons que le gouvernement de la République d'Ouzbékistan fournira les informations demandées d'ici au 1^{er} septembre 2025 et adoptera les mesures spécifiées par la commission dans un délai déterminé.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant du gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il nous a transmises. Nous avons, au cours de nos discussions, pu constater que les manquements au respect des conventions sont nombreux en Ouzbékistan. L'application récurrente de moratoires aux inspections est un motif de profonde préoccupation. Il s'agit d'une violation grave des conventions. Il conviendra que le gouvernement lève durablement tout moratoire sur les inspections dans le pays et veille à ne plus réintroduire de tels moratoires à l'avenir.

Il nous apparaît fondamental de renforcer les services d'inspection. Nous avons noté les efforts du gouvernement pour augmenter le nombre d'inspecteurs du travail et l'encourageons à redoubler d'efforts en la matière. Il ne faudra toutefois pas se contenter d'augmenter le nombre d'inspecteurs. Il faudra aussi veiller à les former et à les doter de toutes les ressources matérielles et financières nécessaires.

Nous avons déjà passé en revue la liste des restrictions qui s'imposent aux inspecteurs du travail. Sans revenir sur cette liste, nous demandons néanmoins au gouvernement qu'il modifie les législations pertinentes afin de supprimer toutes les restrictions identifiées.

Ainsi, le gouvernement veillera à prendre les mesures nécessaires pour que les inspecteurs du travail:

- soient autorisés à effectuer des visites sans avertissement préalable dans tout établissement assujéti au contrôle de l'inspection;
- soient autorisés à procéder à tous examens, contrôles ou enquêtes jugés nécessaires pour s'assurer que les dispositions légales sont effectivement observées;
- puissent choisir de ne pas notifier leur présence à l'employeur ou à son représentant, s'ils estiment qu'une telle notification risque de porter préjudice à l'efficacité du contrôle;
- puissent inspecter les établissements aussi souvent et aussi soigneusement que nécessaire pour assurer l'application effective des dispositions légales.

La réalisation d'un nombre suffisant de visites d'inspection sans avertissement préalable est nécessaire pour permettre aux inspecteurs de s'acquitter de leur obligation de confidentialité à l'égard de la source de toute plainte, mais aussi pour éviter l'établissement de tout lien entre l'inspection et une plainte. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement d'indiquer les mesures adoptées pour garantir que les inspecteurs traitent comme absolument confidentielle la source de toute plainte et s'abstiennent de révéler à l'employeur ou à son représentant qu'il a été procédé à une visite d'inspection suite à une plainte.

Le gouvernement indiquera également le nombre d'inspections programmées effectuées sur la base de l'autorisation du commissaire pour la protection des droits et des intérêts légitimes des entreprises, ainsi que le nombre de ces inspections effectuées à la suite d'une plainte.

Le gouvernement fournira également des informations sur le nombre de demandes d'inspection soumises au commissaire et le nombre de cas où cette autorisation a été refusée, en indiquant les motifs de ce refus. Dans ses informations écrites, le gouvernement transmet des chiffres sur le nombre d'inspections réalisées et le nombre de violations constatées sans toutefois ventiler ces chiffres comme demandé par la commission d'experts.

Le gouvernement veillera également à ce que les inspecteurs du travail soient seuls libres de décider de plutôt donner des avertissements ou des conseils que d'intenter ou de recommander des poursuites. Il fournira également des informations sur la nature et le nombre de violations détectées au cours des inspections, le nombre et la nature des procédures portées devant les tribunaux et les sanctions imposées par la suite, y compris le montant des amendes.

Enfin, nous demandons que le gouvernement veille à prévoir des sanctions en cas d'obstruction aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.

Comme le gouvernement le suggère lui-même, il sera important qu'il continue à recourir à l'assistance technique de l'OIT pour réaliser l'ensemble des recommandations qui lui seront adressées. Nous demandons au gouvernement qu'il le fasse en acceptant la venue d'une mission de contacts directs de l'OIT. Nous l'invitons à envisager dans ce cadre la reconduction du projet «Improvement of Labour Inspection and Occupational Safety Systems in Uzbekistan» mis en place en collaboration avec l'OIT et qui arrivera à échéance à la fin de cette année.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a salué le recours du gouvernement à l'assistance technique du BIT pour améliorer les inspections du travail. La commission a pris note avec préoccupation de la pratique actuelle consistant à imposer des moratoires sur les inspections du travail dans le pays, ainsi que des restrictions appliquées aux pouvoirs des inspecteurs du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément aux conventions, des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **supprimer l'interdiction temporaire des inspections et s'abstenir de réintroduire de telles interdictions à l'avenir;**
- **recruter des inspecteurs du travail et les doter des moyens matériels, financiers et opérationnels nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de l'inspection du travail;**
- **garantir que des inspections du travail sont effectuées aussi souvent et aussi soigneusement qu'il est nécessaire, notamment en veillant à supprimer toutes les restrictions imposées aux pouvoirs des inspecteurs du travail;**

- **s'assurer que des mesures de contrôle de l'application et des sanctions efficaces et adéquates sont en place, en veillant à ce qu'il soit laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites, et à ce que des sanctions appropriées soient prévues pour toute obstruction faite aux inspecteurs du travail dans l'exercice de leurs fonctions.**

La commission a invité le gouvernement à continuer de faire appel à l'assistance technique du BIT à cet égard.

La commission a demandé au gouvernement de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025, des informations détaillées et complètes sur les mesures prises conformément aux conventions.

Président – Je donne la parole à l'honorable représentant du gouvernement de l'Ouzbékistan, Monsieur le ministre de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté pour sa déclaration.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Nous tenons à exprimer notre gratitude à la commission d'experts et à cette commission pour les conclusions qui ont été formulées. Le gouvernement de la République d'Ouzbékistan réaffirme son engagement total à mettre en œuvre les conventions qu'il a ratifiées et sa volonté de poursuivre les efforts qu'il a engagés pour garantir l'efficacité de l'inspection du travail. Nous allons examiner attentivement l'ensemble des recommandations, renforcer notre coopération avec l'OIT et prendre les mesures qui s'imposent pour éliminer les problèmes qui sont apparus.

Panama (ratification: 1970)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL), applique les normes du droit international, dans le plein respect de sa Constitution. La République du Panama, conformément aux articles 19, 40 et 64 de sa Constitution, reconnaît la liberté des individus de choisir librement l'exercice de toute profession ou de tout métier, sans discrimination aucune fondée sur la race, la naissance, la classe sociale, le sexe, la religion ou les idées politiques. De ce fait, dans le respect de cette obligation constitutionnelle, l'État élabore des politiques économiques visant à promouvoir le plein emploi et à garantir à tout travailleur les conditions nécessaires pour une vie décente.

Conformément à l'article 1 du Code du travail, le MITRADEL règlemente les relations professionnelles en se fondant sur les principes de la justice sociale, en garantissant la protection de l'État aux travailleurs et en favorisant le plein emploi par la création des conditions nécessaires pour garantir aux travailleurs une vie décente et assurer aux employeurs une compensation équivalente à leur investissement.

Dans ce but, la République du Panama a lancé les programmes présentés ci-après.

Le dispositif «Recrutement ciblé» est la marque d'une perspective novatrice adoptée par le service public de l'emploi qui fait d'une recherche du travail plus humaine, digne et efficace une priorité pour l'ensemble des Panaméens, moyennant des processus organisés et alignés sur les opportunités réellement offertes par le marché du travail. Seuls sont convoqués les

candidats dont le profil correspond aux postes à pourvoir, ce qui leur donne une vraie possibilité d'accès à un emploi décent. Au cours du deuxième semestre 2024, nous avons organisé 52 journées de recrutement ciblé au niveau national, offrant 2 021 possibilités d'emploi. Pour le premier trimestre 2025, 60 journées de recrutement ciblé ont été organisées dans des bureaux régionaux, offrant 4 685 postes à pourvoir, avec la collaboration de plus de 300 entreprises du secteur privé.

Le programme «Mon premier emploi» (loi n° 121 de 2019, décret exécutif n° 27 de 2024, modifié par le décret exécutif n° 6 de 2025) est une initiative emblématique de l'administration actuelle. Il facilite l'insertion des jeunes âgés de 17 à 24 ans sur le marché du travail formel, grâce à un processus transparent et souple, administré via une plateforme numérique qui optimise l'intermédiation du travail en croisant automatiquement les postes à pourvoir enregistrés par les entreprises et le profil des jeunes participants, facilitant ainsi des entretiens directs et des stages professionnels. Cet outil encourage la collaboration entre le secteur public et le secteur privé, facilite l'insertion sur le marché du travail formel, avec une rémunération décente, et renforce l'engagement de l'État en faveur de l'employabilité des jeunes et de la croissance économique. Au cours de sa première phase, entre juillet et décembre 2024, ce programme a offert 1 058 stages, permettant l'insertion de 624 jeunes dans le secteur privé. On estime que, en 2025, 2 780 nouveaux stages pourront avoir lieu (738 places ont déjà été ouvertes au premier trimestre), avec la participation active de plus de 405 entreprises privées au niveau national. En avril 2025, nous avons signé un accord de coopération avec le Conseil du secteur privé pour l'aide à la formation, en appui au programme «Mon premier emploi». Cet accord prévoit des formations via la plateforme CONECTA, outil novateur, souple et solide qui optimise la gestion d'activités et de ressources essentielles pour encourager le développement professionnel et renforcer les liens avec le monde de l'entreprise. Ces formations, alignées sur les demandes du marché et les compétences recherchées par les entreprises, prévoient des évaluations périodiques afin de suivre les progrès et le travail des jeunes participants.

Le programme d'amélioration de l'employabilité des personnes en situation de handicap (loi n° 15 de 2016) permet d'élaborer des stratégies complètes afin de sensibiliser les entreprises et de les aider à recruter ces précieux talents. De cette vision porteuse de transformations est issue la formation Talent sans frontières «Anita Correa», pilier fondamental du modèle de recrutement inclusif qui garantit que tout processus d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est mené de manière efficace, digne et durable, en favorisant de véritables opportunités d'intégration. Nous jouons un rôle clé en offrant un accompagnement complet aux entreprises – des conseils juridiques au suivi après l'embauche –, en veillant au respect strict de la loi n° 15 du 31 mai 2016. Du fait de cette stratégie inclusive et structurée, de juillet 2024 à ce jour, 222 personnes en situation de handicap ont rejoint le marché du travail dans différentes régions du pays, dont 127 hommes et 98 femmes. Cette avancée reflète l'impact positif de cette initiative sur la constitution d'un environnement du travail plus équitable et accessible pour tous. L'État reconnaît que l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap est un droit fondamental qui favorise l'équité et la cohésion sociale.

Le programme pour l'orientation professionnelle et l'emploi (décision n° 341 du 24 juillet 2015) s'affirme en tant qu'outil stratégique permettant de rapprocher les jeunes de la réalité du marché du travail. Il fournit des conseils sur les tendances de l'emploi et l'offre académique aux lycéens, afin que ceux-ci puissent prendre des décisions éclairées et libres sur leur avenir professionnel. En 2024, 2 210 jeunes ont été formés au niveau national et les prévisions, pour 2025, sont de 10 000 jeunes formés. Ces jeunes bénéficieront des services des psychologues

compétents de notre institution; cela réaffirme l'engagement du gouvernement en faveur de la formation complète et de l'insertion professionnelle de la jeunesse panaméenne.

Le gouvernement a décidé de devenir un véritable gouvernement électronique, en intégrant la technologie en tant qu'outil clé de la prestation de services publics. L'une des avancées majeures en ce sens concerne la gestion du Département des agences privées de placement, régi par le décret exécutif n° 32 du 15 avril 2016: 108 agences sont enregistrées, dont 81 ont un agrément en cours de validité. Entre 2024 et 2025, 6 autres agences ont été intégrées, aussi bien pour des emplois en mer qu'à terre. En 2025, 7 demandes de renouvellement de l'agrément et 1 demande d'agrément ont été reçues. Seule l'une des nouvelles demandes a été adressée sous forme physique, ce qui montre bien l'efficacité de l'outil numérique et l'efficience administrative en matière de création d'emplois.

La plateforme numérique Emplois Panama (décret exécutif n° 3 du 22 avril 2024) demeure un pilier essentiel de l'intermédiation du travail qui permet l'existence de liens justes et efficaces entre les entreprises et les demandeurs d'emploi, par l'intermédiaire du MITRADEL. Cette plateforme compte 2 001 entreprises et 234 167 usagers enregistrés. Elle suit la voie d'une restructuration complète fondée sur l'intelligence artificielle, ce qui permettra de moderniser le service et d'en renforcer l'efficacité, s'alignant ainsi sur les normes internationales les plus élevées en matière de services publics de l'emploi. Le 5 mai 2025, nous avons conclu un accord avec le ministère de l'Intérieur au sujet de la sélection du personnel des maisons de justice communautaire de paix, par l'intermédiaire de la bourse pour l'emploi du ministère. Avec plus de 2 100 places disponibles au niveau national, l'efficacité du service public de l'emploi s'affirme comme celle d'un outil du gouvernement indispensable pour garantir une justice accessible et renforcer le recrutement local.

Le gouvernement continue à renforcer la main-d'œuvre en nouant des alliances stratégiques avec des établissements d'enseignement, par exemple l'Institut technique supérieur spécialisé (ITSE). Un accord-cadre de coopération entre le MITRADEL et l'ITSE vise à élargir ses programmes de formation au niveau national, en utilisant les salles de l'Institut panaméen d'études sociales, au sein des directions régionales du MITRADEL. Cette initiative encourage la mise en place de micro-qualifications, en particulier dans le secteur touristique, en accordant la priorité aux régions à forte demande de main-d'œuvre dans ce domaine, réaffirmant ainsi l'engagement de l'État en faveur d'un enseignement technique de qualité, inclusif et axé sur le développement économique et l'équité sociale. L'ITSE a formé 328 nouveaux professionnels, avec un taux d'insertion professionnelle moyen supérieur à 60 pour cent, soit un niveau historique.

La République du Panama, qui enregistre une forte demande dans le secteur touristique et des services logistiques, exige que la maîtrise de l'anglais soit une compétence essentielle pour renforcer son marché du travail et améliorer l'employabilité. Dans ce domaine, le MITRADEL a signé un accord avec l'Institut national de formation professionnelle pour le développement humain (INADEH) afin de développer l'offre de cours d'anglais en présentiel ou en ligne et fournir ainsi aux demandeurs d'emploi des outils clés comme la maîtrise d'une seconde langue. Cette alliance permet de renforcer la qualité de la formation continue et de la formation technique, tout en encourageant l'inclusion et l'équité et en améliorant les possibilités d'insertion professionnelle.

L'INADEH a pour mandat d'offrir des formations dans le but de trouver un emploi. En 2024, il a accueilli 181 024 participants, dont 35,5 pour cent d'hommes et 65,5 pour cent de femmes, et a organisé 6 406 cours et programmes, en présentiel et en ligne, dans 28 domaines de formation relatifs à différents secteurs économiques. Actuellement, l'INADEH met en place

la première phase du projet Hotel Escuela, dont l'objectif principal est de répondre au problème du manque d'espace destiné à la pratique professionnelle et à l'apprentissage en situation réelle. Ce projet, qui a coûté environ 30 715 035 balboas, offre non seulement une formation dans le domaine de l'hôtellerie mais également dans celui de la gastronomie, la pâtisserie et le service au client, entre autres, étant donné que pour fonctionner, plusieurs profils d'emploi sont nécessaires, ainsi qu'un organigramme institutionnel.

L'INADEH projette aussi de construire de nouveaux centres de formation dans d'autres communautés de communes (*comarcas*) afin de proposer ses services à des communautés rurales difficiles d'accès, comme suit:

- 1) Construction de nouvelles installations au centre de formation professionnelle «Comarca Ngäbe-Buglé»: ce projet bénéficiera à 212 084 habitants de la communauté de communes autochtone Ngäbe-Buglé qui compte, selon le recensement de 2023, 109 577 femmes et 102 507 hommes. Chaque année, 6 925 personnes environ devraient accéder directement à la formation, grâce à une offre de quelque 277 cours. Le gouvernement central investira dans ce projet à hauteur de 4 312 256,16 balboas.
- 2) Construction de nouvelles installations dans la communauté de commune autochtone Guna Yala: ce projet bénéficiera à 32 016 habitants, dont 15 308 hommes et 16 708 femmes, selon le dernier recensement de 2023.

Il convient de souligner que les 13 et 14 mai derniers, les ministres du Travail d'Amérique centrale et de la République dominicaine, accompagnés de leurs délégués techniques permanents, se sont réunis dans la ville de Panama pour la première réunion ordinaire du Conseil, sous la présidence *pro tempore* du Panama, qui a succédé au Honduras. À cette occasion, un plan d'action pour 2025-2027 a été adopté autour de quatre axes essentiels, dont des programmes innovants en matière d'insertion professionnelle mis en place dans les services publics de l'emploi et les observatoires du marché du travail; les nouvelles technologies dans le domaine de l'inspection du travail; la transition vers la formalité qui inclut la présentation d'un diagnostic régional et la création d'un répertoire des bonnes pratiques; le renforcement de la gouvernance du Conseil et de la gestion de la coopération internationale.

En outre, la Déclaration de Panama, dans laquelle est affirmée la pertinence des programmes de promotion du travail décent, du Système d'information et d'analyse du travail dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes (SIALC) et des discussions à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail, pour le développement de la main-d'œuvre dans la région, a été adoptée. L'impact positif de la conception et de la mise en œuvre de politiques complètes pour la transition vers la formalité, dans une perspective multisectorielle et tirant parti de la technologie, a été souligné. La coopération internationale et l'assistance technique sont indispensables pour relever ces défis avec des stratégies durables et efficaces, en garantissant de meilleures conditions de travail et possibilités pour la population.

En dernier lieu, nous soulignons que le chômage au Panama est non seulement dû à des facteurs structurels du marché du travail mais aussi à des événements récents qui ont pesé sur le maintien et la création d'emplois, par exemple le fait que le contrat minier a été jugé inconstitutionnel, la fermeture prolongée de voies nationales et les arrêts de travail illégaux et injustifiés aux effets préjudiciables sur l'activité économique et la stabilité professionnelle. Nous continuons d'avancer, d'un pas décidé, en agissant de manière coordonnée – gouvernement, secteur privé et population – pour garantir à chaque Panaméen l'accès à de véritables possibilités d'emploi décent, librement choisi et sans aucun type de discrimination, renforçant ainsi la croissance économique et le développement durable.

Discussion par la commission

Président – J’ai donc l’honneur de donner à la parole à l’honorable représentante du gouvernement du Panama, Madame la directrice de l’Emploi au ministère du Travail et du Développement de l’emploi.

Représentante gouvernementale – Au nom du gouvernement, je remercie l’honorable commission de me donner l’occasion de m’exprimer ici et de fournir des informations sur l’application de la convention.

Entre autres, la commission d’experts prie le gouvernement de continuer à communiquer des informations sur la nature et l’impact des mesures prises en vue de mettre en œuvre une politique intégrale destinée à promouvoir la création de possibilités de plein emploi, productif et librement choisi. Dans ce contexte, je présenterai maintenant notre rapport.

Le gouvernement, par l’intermédiaire du ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL), agit dans le strict respect des normes du droit international et en pleine conformité avec la Constitution politique du Panama. En particulier, les articles 40 et 64 de la Constitution consacrent la liberté de chacun de choisir librement sa profession ou son métier. Conformément à ce mandat constitutionnel, l’État élabore et met en œuvre des politiques économiques destinées à promouvoir le plein emploi, tout en garantissant à chaque travailleur les conditions nécessaires à une vie digne.

Dans ce contexte, le Panama exposera brièvement les mesures récentes et les engagements pris pour mettre en œuvre efficacement la convention. Le MITRADEL, conformément au Code du travail, régit les relations entre capital et travail, et promeut le plein emploi et la protection des travailleurs.

Tout d’abord, je tiens à souligner que le gouvernement a adopté, par la résolution n° 124 du Conseil des ministres du 26 décembre 2024, son Plan stratégique pour les cinq prochaines années (PEG 2025-2029). Ce plan est un instrument essentiel de la planification nationale. Son principal but est d’assurer la cohérence de l’ensemble des politiques publiques, dont, bien sûr, la politique de l’emploi, en poursuivant les objectifs économiques et sociaux du pays. Ce plan n’est pas seulement un cadre d’action: il résulte aussi d’un processus participatif et interinstitutionnel, qui conjugue l’action aux différents niveaux des pouvoirs publics et celle des secteurs sociaux, ce qui contribue à une coordination plus efficace de la politique de l’emploi et des autres domaines du développement national.

Aux fins de son exécution, le PEG 2025-2029 est doté d’un budget quinquennal qui comprend un plan d’investissements publics de 30 277 000 dollars É.-U., investissements qui bénéficieront directement à des secteurs essentiels – agriculture, logistique, finances, éducation, santé, tourisme, entre autres. Le PEG prévoit de grands travaux d’infrastructure. Certains sont déjà en cours – ligne ferroviaire Panama-David-Frontera, téléphérique de San Miguelito, quatrième pont sur le canal de Panama, modernisation de l’Institut national des aqueducs et des systèmes d’égouts, réhabilitation du centre historique de la province de Colón, etc. Au mois d’avril, nous avons enregistré une hausse de près de 31 pour cent du nombre de nouveaux contrats de travail.

Près d’un an après l’entrée en fonction de notre gouvernement, nous avons mis en place et renforcé divers programmes, par exemple le dispositif «Recrutement ciblé». Ce dispositif suit une approche innovante du service public de l’emploi qui privilégie une recherche d’emploi plus humaine, plus digne et plus efficace pour tous les Panaméens, grâce à des processus bien organisés et conformes aux possibilités réelles du marché du travail. Il ne vise que les candidats dont le profil correspond aux postes vacants, et garantit ainsi aux candidats une

réelle chance d'accéder à un emploi digne. Au lieu des salons de l'emploi traditionnels, qui rassemblaient des foules mais offraient peu d'opportunités concrètes, nous avons mis en place ce dispositif qui place au centre les personnes et leurs aspirations. Cette stratégie optimise l'intermédiation entre les candidats et les offres d'emploi réelles. À la fin du premier trimestre 2025, 107 recrutements ciblés avaient été réalisés à l'échelle nationale, et 8 401 possibilités d'emploi créées, en partenariat avec plus de 300 entreprises du secteur privé.

Le programme «Mon premier emploi» est une initiative phare du gouvernement. Il est axé sur l'insertion des jeunes âgés de 17 à 24 ans sur le marché du travail formel, avec un processus transparent et rapide. Il est géré par une plateforme numérique qui optimise l'intermédiation du travail en croisant automatiquement les offres d'emploi enregistrées par les entreprises et les profils des jeunes participants, ce qui facilite les entretiens directs et les stages en entreprise. Cet outil favorise la collaboration public-privé, contribue à l'insertion professionnelle dans des emplois formels dignement rémunérés, et renforce l'engagement de l'État en faveur de l'employabilité des jeunes et de la croissance économique.

Au cours de sa première phase (juillet-décembre 2024), le programme a proposé 1 058 stages à l'échelle nationale, qui ont permis d'insérer 624 jeunes dans le secteur privé. Dans le cadre de la relance économique et de la dynamique politique territoriale, le Président de la République, José Raúl Mulino, a autorisé un transfert budgétaire interinstitutionnel pour renforcer la deuxième phase du programme, qui permettra d'insérer 2 000 jeunes supplémentaires, grâce à l'action conjointe du gouvernement et des entreprises privées pour créer de nouvelles possibilités d'emploi.

En avril 2025, nous avons signé une convention de coopération avec le Conseil du secteur privé pour l'aide à l'éducation, en soutien au programme «Mon premier emploi». Cette convention prévoit des formations via la plateforme CONECTA. Cet outil novateur, souple et fiable optimise la gestion d'activités et de ressources qui sont essentielles pour favoriser le développement professionnel et renforcer les liens avec le monde de l'entreprise. Prenant en compte les demandes du marché et les compétences demandées par les entreprises, ces formations prévoient des évaluations périodiques pour suivre les progrès et les résultats des jeunes participants.

Nous avons mis en place le Programme d'amélioration de l'employabilité des personnes en situation de handicap (créé par la loi n° 15 de 2016), qui a permis de concevoir des stratégies intégrales destinées à sensibiliser le secteur des entreprises et à l'aider à recruter ces précieux talents. Conformément à cette optique transformatrice, les cours «Aula Talento Sin Barreras» (Talent sans barrières) sont dispensés. Éléments fondamentaux du recrutement inclusif, ces cours garantissent l'insertion professionnelle efficace, digne et durable des personnes en situation de handicap, et donnent de réelles possibilités d'insertion. Nous jouons un rôle primordial en fournissant une assistance intégrale aux entreprises, qui commence par des orientations juridiques et assure enfin un suivi post-recrutement, ce qui garantit l'application rigoureuse de la norme à l'examen.

Depuis juillet 2024, grâce à cette stratégie inclusive et structurée, 222 personnes en situation de handicap ont intégré le marché du travail dans différentes régions du pays, (127 hommes et 98 femmes). Cette évolution montre l'effet positif des initiatives dont l'objectif est d'instaurer un environnement de travail plus équitable et accessible à tous.

Le programme d'orientation professionnelle et d'emploi a une dimension stratégique qui vise à familiariser les jeunes à la réalité du marché du travail. Il prévoit des services consultatifs sur les tendances de l'emploi et les possibilités de cursus pour les élèves du secondaire, afin qu'ils puissent décider, en toute connaissance de cause et librement, de leur avenir.

professionnel. En 2024, 2 210 jeunes ont été formés à l'échelle nationale et, d'ici 2025, 10 000 jeunes devraient bénéficier de ce programme. Des psychologues dûment qualifiés de notre institution les prendront en charge, ce qui montre encore l'engagement du gouvernement en faveur de la formation intégrale et de l'insertion professionnelle des jeunes Panaméens.

De plus, le gouvernement s'est fixé pour objectif d'aller dans le sens de la numérisation, et d'un véritable «gouvernement électronique», où la technologie sera essentielle pour assurer des services publics. L'une des avancées significatives de cette transition numérique est le Département des agences privées de placement. Régi par le décret exécutif n° 32 du 15 avril 2016, ce département répertorie au total 108 agences, dont 81 disposent d'une licence en cours de validité. Entre 2024 et 2025, 6 nouvelles agences, tant pour l'emploi maritime que les emplois à terre, ont été créées. En 2025, 7 demandes de renouvellement de licence et une demande de licence ont été reçues. Parmi les nouvelles demandes qui ont été reçues, une seule a été présentée sur papier, ce qui témoigne de l'efficacité du numérique et de l'efficacité administrative pour créer des emplois.

La plateforme numérique Emplois Panama (décret exécutif n° 3 de 2024) reste un élément indispensable pour assurer l'intermédiation du travail, et contribue à mettre en relation, équitablement et efficacement, entreprises et demandeurs d'emploi, par l'intermédiaire du MITRADEL. Cette plateforme, qui donne accès à 2 001 entreprises, et compte 234 167 usagers enregistrés, évolue vers une restructuration intégrale fondée sur l'intelligence artificielle, qui permettra de moderniser le service et d'en renforcer l'efficacité, et de l'aligner sur les normes internationales les plus exigeantes dans le domaine des services publics de l'emploi.

Le 5 mai 2025, nous avons conclu une convention avec le ministère de l'Intérieur aux fins de la nomination des effectifs des Maisons de justice communautaire de paix, par l'intermédiaire de la Bourse de l'emploi du ministère. Avec plus de 2 100 postes disponibles au niveau national, l'efficacité du service public de l'emploi s'accroît, service qui est essentiel pour garantir l'accès à la justice et renforcer le recrutement local dans des conditions de transparence.

Le gouvernement continue de consolider la formation de la main-d'œuvre grâce à des alliances stratégiques avec des établissements d'enseignement, par exemple l'Institut technique supérieur spécialisé (ITSE). À cet égard, une convention-cadre de coopération entre le MITRADEL et l'ITSE vise à étendre ses programmes de formation à l'échelle nationale, en utilisant les salles de cours de l'Institut panaméen d'études du travail, au sein des directions régionales du MITRADEL. Cette initiative favorise la mise en œuvre de micro-certifications, en particulier dans le secteur du tourisme, priorité étant donnée aux régions où la demande de main-d'œuvre est forte, en réaffirmant l'engagement de l'État en faveur d'une éducation technique de qualité, inclusive et orientée vers le développement économique et l'équité sociale. L'ITSE a formé 328 nouveaux administrateurs, dont le taux moyen d'insertion professionnelle est sans précédent – plus de 80 pour cent.

En République du Panama, où la demande est forte dans le tourisme et les services logistiques, la langue anglaise est fondamentale pour renforcer le marché du travail et l'employabilité. Dans ce contexte, le MITRADEL a signé une convention avec l'Institut national de formation professionnelle pour le développement humain (INADEH) pour dispenser des cours d'anglais en ligne et en présentiel, et former ainsi les demandeurs d'emploi à des aptitudes essentielles, comme l'est la maîtrise d'une seconde langue. Ce partenariat renforce la formation continue et une formation technique de qualité, en favorisant l'inclusion et l'équité, et en accroissant les possibilités d'insertion professionnelle. L'INADEH vise à former

des citoyens à l'emploi. En 2024, 181 024 personnes (35,5 pour cent d'hommes et 65,5 pour cent de femmes) ont participé à ces activités.

Actuellement, l'INADEH met au point la phase initiale du projet «Hotel Escuela», dont le principal objectif est de répondre aux difficultés des participants à ses activités qui ne disposent pas d'infrastructures pour suivre des stages professionnels. Le programme conjugue théorie et pratique. Ce projet (quelque 30 715 035 dollars É.-U.) profitera non seulement au secteur hôtelier, mais aussi à d'autres secteurs – développement entrepreneurial, gastronomie, pâtisserie, services à la clientèle. Pour être utile, ce projet doit couvrir plusieurs profils professionnels et disposer d'un organigramme institutionnel.

L'INADEH prévoit également la création de nouveaux centres de formation dans des communautés de communes (*comarcas*), afin de mettre son offre formative à la disposition de communautés dans des zones rurales reculées. Cette initiative comprend aussi la construction de nouvelles installations pour le centre de formation professionnelle de la *comarca* Ngäbe-Buglé, qui bénéficiera à 212 084 habitants de la *comarca* indigène Ngäbe-Buglé, et de la *comarca* Guna Yala.

Les 13 et 14 mai 2025, nous avons tenu à Panama la première réunion ordinaire du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine. Lors de cette réunion – le Panama en a assuré la présidence *pro tempore* – le Plan d'action 2025-2027 a été adopté. Ce plan compte quatre axes fondamentaux: insertion professionnelle novatrice dans les services publics de l'emploi et les observatoires du marché du travail; inspection du travail et intégration des nouvelles technologies; transition vers la formalisation du travail en suivant une approche multisectorielle qui s'appuie sur la technologie; et coopération internationale et assistance technique, lesquelles sont essentielles pour relever les défis au moyen de stratégies durables et efficaces.

De plus, la Déclaration de Panama a été signée. Elle souligne l'importance des programmes de travail décent et du Système d'information et d'analyse du travail dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes (SIALC) de l'OIT, auquel le gouvernement panaméen contribue chaque année significativement, à hauteur de 327 000 dollars É.-U., et qui existe depuis près de trois décennies. J'insiste au sujet du SIALC: il s'agit là d'un système de grande qualité pour les pays bénéficiaires d'Amérique latine et des Caraïbes. La publication «Panorama Laboral 2024» du SIALC est essentielle pour les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les universitaires intéressés par une analyse systématique des marchés du travail de la région. Elle donne accès à une analyse claire et actualisée de la situation du marché du travail, ce qui nous permet de projeter des stratégies d'action pour les années à venir, de contribuer au renforcement de nos politiques et stratégies de l'emploi, et de garantir que les informations ainsi apportées auront un impact positif et efficace sur la prise de décision dans le domaine de l'emploi.

Il ressort de la publication «Panorama Laboral 2024» que, si la région a retrouvé son niveau économique d'avant la pandémie, des difficultés importantes persistent sur le marché du travail. Nous ne pouvons donc pas passer outre aux répercussions de la pandémie, qui ont encore aggravé l'informalité, le chômage et la précarité de l'emploi. Il importe de souligner que ces problèmes ne sont pas propres au Panama et qu'ils se posent à l'échelle mondiale.

Je tiens à souligner que le chômage au Panama n'est pas seulement dû à des facteurs structurels du marché du travail, mais aussi à des faits qui ont compromis le maintien et la création d'emplois – déclaration d'inconstitutionnalité du contrat minier, blocage prolongé de routes à l'échelle nationale et grèves illégales – et ont nui à l'activité économique et à la stabilité de l'emploi dans notre pays. Le taux de chômage reste un défi, et l'informalité et la précarité

de l'emploi demeurent préoccupantes. Par conséquent, on ne peut pas méconnaître les efforts que mon pays déploie pour mettre en œuvre des réformes structurelles destinées à améliorer la qualité de l'emploi et à réduire l'informalité et la précarité du travail, et permettre ainsi aux travailleurs d'accéder à des emplois décents et durables.

Avant de conclure, au nom du gouvernement, nous réitérons notre engagement en faveur de la création d'emplois décents et du développement productif de notre pays.

Membres employeurs – Tout d'abord, nous tenons à remercier le gouvernement pour les informations fournies sur le respect, dans la législation et dans la pratique, de la convention. Comme à l'accoutumée, nous souhaiterions replacer le cas à l'examen dans son contexte afin d'en faciliter la compréhension. La commission examine ce cas pour la première fois. Le Panama a ratifié la convention en 1970 et la commission d'experts a formulé des observations à ce sujet à six reprises, plus précisément en 2011, 2012, 2013, 2016, 2018 et enfin en 2024, après avoir pris note des rapports du gouvernement et des commentaires formulés par les partenaires sociaux.

Avant d'examiner les commentaires de la commission d'experts, les employeurs souhaitent souligner l'importance de la convention, qui est l'une des conventions de gouvernance (prioritaires) de l'OIT et qui prévoit pour l'essentiel que les États Membres doivent formuler et mettre en œuvre une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

Il importe de prendre en compte que le présent cas nous réunit pour examiner la mise en œuvre effective de mesures appropriées et conformes aux dispositions, en particulier, des articles 1, 2 et 3 de la convention. Mon intervention comportera donc trois parties, et j'analyserai séparément les engagements internationaux qui découlent de chacun de ces articles.

Tout d'abord, l'article 1 de la convention établit comme objectif essentiel une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. À cet égard, les membres employeurs prennent note de l'action tripartite qui a abouti à la signature du Mémorandum d'Entente pour le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) 2024-2027. Selon les informations qui ont été communiquées, ce programme résulte d'un dialogue social tripartite et constitue une avancée significative.

Conformément aux dispositions des articles 1, 2 et 3 de la convention, le PPTD, adopté de manière tripartite, vise à rendre le travail productif, à renforcer les programmes de formation professionnelle et à mettre en place des politiques et des programmes axés sur les populations vulnérables, en particulier les jeunes, dans une perspective de genre.

Les membres employeurs souhaitent souligner les actions suivantes qui découlent du programme de travail décent. Tout d'abord, la création de l'Observatoire national du travail afin d'améliorer la collecte et l'analyse de données sur le marché du travail; puis le Plan de promotion de l'emploi des jeunes; et enfin la table tripartite chargée de suivre la mise en œuvre du PPTD.

Compte tenu de ce qui précède, les membres employeurs ont constaté que, au-delà des questionnements qu'a exprimés la commission d'experts au sujet de la coordination de la politique de l'emploi avec la politique économique et sociale du pays, et de la portée et des résultats des mesures qui ont été adoptées, le Panama dispose effectivement d'une politique de l'emploi fondée sur le tripartisme et orientée vers la réduction du chômage et de l'économie informelle.

Deuxièmement, en ce qui concerne le respect des alinéas *a)* et *b)* de l'article 2 de la convention, à propos de la révision ou de la supervision des mesures et de l'élaboration de programmes spécifiques, les membres employeurs notent que, à la suite de l'accord tripartite susmentionné (PPTD 2024-2027), une table tripartite de suivi a été mise en place pour ajuster les actions du plan d'action susmentionné, avec la participation active des partenaires sociaux les plus représentatifs.

En ce qui concerne les programmes mis en œuvre, les membres employeurs prennent note de l'élaboration des programmes suivants, qui visent spécifiquement les femmes et les jeunes:

- 1) la Politique d'égalité des chances pour les femmes, dont les axes fondamentaux sont leur autonomisation, notamment économique et professionnelle, l'éradication de la violence et la transformation socio-culturelle;
- 2) le Programme «Mon premier emploi», destiné aux jeunes âgés de 17 à 24 ans, qui facilite leur insertion sur le marché du travail formel et vise à relier offre et demande sur le marché du travail;
- 3) le Programme d'orientation professionnelle et d'emploi, pour sensibiliser les jeunes à la réalité du marché du travail.

Les membres employeurs reconnaissent les progrès et les efforts réalisés par le gouvernement du Panama pour mettre en œuvre des programmes et des projets tournés vers la création d'emplois décents.

En matière d'informalité, nous tenons à souligner que, selon les données du Service du Contrôleur général de la République du Panama, l'informalité touche plus de 47 pour cent de la population active du pays, principalement dans les secteurs suivants – commerce, construction, logistique, industrie, hôtellerie, restauration, autres activités de services, entre autres. L'expansion de l'informalité a contribué à une concurrence déloyale et mis en péril la viabilité du système de sécurité sociale au Panama, et constitue l'une des principales difficultés auxquelles est confronté le développement économique et social du pays.

Par conséquent, nous demandons au gouvernement, avec l'assistance technique du BIT, de mettre en œuvre des mesures de nature à favoriser le passage de l'informalité à la formalité, tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Cette assistance devrait inclure des mesures pour simplifier et débureaucratiser les normes du travail, et accélérer les procédures administratives, afin qu'il soit plus facile, et plus avantageux, de respecter la loi.

Enfin, en ce qui concerne l'article 3 de la convention, qui porte sur la consultation des partenaires sociaux les plus représentatifs, nous invitons le gouvernement à poursuivre la tenue de tables tripartites afin que, grâce à l'expérience et aux connaissances des employeurs, des travailleurs et du gouvernement, des progrès continuent d'être accomplis tant dans l'employabilité, en tenant compte de la notion de travail décent, que dans la transition de l'informalité à la formalité.

À cet égard, nous recommandons au gouvernement, avec l'assistance technique du BIT, de mettre en place des projets et des programmes axés sur le renforcement du dialogue social tripartite pour veiller à l'indépendance, à la parité et à une participation constructive des parties, tout en renforçant des conditions propices pour les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les employeurs souhaitent souligner que des conditions favorables au développement d'entreprises durables sont essentielles pour créer des emplois décents. Des conditions

propices pour les entreprises sont cruciales pour garantir la sécurité juridique et encourager l'investissement, l'innovation et l'emploi. Ces éléments sont fondamentaux pour promouvoir les politiques publiques économiques, sociales et d'employabilité.

À ce sujet, les membres employeurs demandent au gouvernement de redoubler d'efforts pour continuer à mettre en œuvre, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, les projets et programmes qui portent tant sur la création d'emplois que sur la transition de l'informalité à la formalité, projets et programmes pour lesquels il peut demander l'assistance technique du BIT.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs s'exprimeront dans cette commission pour examiner le cas du Panama au regard de la convention. Nous le faisons avec préoccupation et en toute responsabilité: ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement le respect d'une convention de gouvernance, mais la crédibilité de cette Organisation face à la situation grave, actuellement, de régression des droits, qui rend impossible l'application réelle et effective de la convention.

Nous connaissons les règles de la procédure, et nous les respectons, mais il s'agit ici d'un cas qui dépasse le cadre de la convention.

Le rapport de la commission d'experts, dont nous saluons la solidité et l'équilibre, souligne l'absence d'une politique nationale de l'emploi cohérente, articulée, évaluable et liée aux stratégies macroéconomiques et sociales. Comme le souligne le préambule de la convention, l'emploi productif et librement choisi doit être considéré comme un objectif primordial de la politique économique et sociale. Or, au Panama, cet objectif n'est pas atteint.

L'analyse de la commission d'experts est claire. Malgré les plans et les annonces présentés par le gouvernement, il n'existe pas au Panama de politique nationale de l'emploi intégrale, cohérente, durable et liée aux politiques économiques et sociales. Il n'y a ni continuité ni approche à long terme; les programmes s'accumulent sans évaluations ni coordination, les budgets sont insuffisants et il n'y a pas de participation effective des partenaires sociaux.

Le rapport constate que l'informalité dépasse 56 pour cent, que le chômage persiste, en particulier chez les jeunes et les femmes, que moins de 25 pour cent des contrats de travail enregistrés sont à durée indéterminée et que, plutôt que s'attaquer aux causes structurelles de la précarité, le gouvernement adopte des programmes tels que «Aprender Haciendo» (Apprendre en Faisant) ou «Capacitate para el trabajo» (Suis une formation professionnelle). Ces programmes, appliqués de manière fragmentée, ne suffisent pas pour changer les conditions réelles d'emploi.

Mais au-delà de la conception technique des programmes, il y a un problème institutionnel central: l'exclusion systématique des partenaires sociaux. L'article 3 de la convention dispose clairement que les États doivent consulter les représentants des employeurs et des travailleurs en vue de l'adoption et de l'application des mesures envisagées. Cette consultation n'existe pas au Panama.

Le mouvement syndical panaméen a dénoncé le manque de participation à l'élaboration de politiques publiques de l'emploi, la faiblesse institutionnelle du dialogue social et l'absence d'une stratégie nationale à long terme garantissant un emploi digne et assorti de droits. Le mouvement syndical panaméen a aussi attiré l'attention sur la concentration géographique des possibilités d'emploi, les inégalités persistantes de genre et le décalage entre offre éducative et demande productive.

Le gouvernement lui-même a déclaré publiquement qu'il ne maintiendra pas des voies de dialogue avec le mouvement syndical. Au lieu d'évoquer un dialogue tripartite institutionnalisé, il parle de «réunions d'écoute», sans caractère contraignant, et sans équilibre ni représentation réelle. Ce refus explicite du dialogue social est une atteinte directe au cœur même de la convention et des principes tripartites qui donnent tout son sens à l'OIT.

La gravité de cette situation est accentuée par le fait que le Panama fait partie de la troïka de la Conférence interaméricaine des ministres du travail (CIMT) de l'Organisation des États Américains (OEA). Cette responsabilité régionale qu'a la troïka (dont la présidence, qui a été assurée par l'Argentine, l'est actuellement par la Colombie, puis le sera par le Panama) est une obligation éthique et institutionnelle, et doit montrer l'exemple. On ne peut pas, d'un côté, diriger une instance hémisphérique et, de l'autre, persécuter les syndicats à l'échelle nationale. Nous sommes convaincus que le respect des engagements internationaux n'est pas une simple option. C'est un devoir.

Le rapport de la commission d'experts souligne aussi la faiblesse des mécanismes de coordination entre les politiques de l'emploi et les stratégies éducatives et productives. Un problème central se pose: dans ce climat d'hostilité, de la part des institutions, envers les travailleurs et leurs organisations, il est tout à fait impossible de mener à bien un programme de travail décent par pays qui, nous le savons bien, ne peut être élaboré qu'avec la participation des gouvernements, des employeurs et des travailleurs. On ne peut pas feindre d'appliquer le tripartisme. Soit on le respecte, soit on l'enfreint, et nous pensons qu'aujourd'hui, malheureusement, il est enfreint au Panama.

Le climat social et politique est très agité; la sécurité, la liberté et l'intégrité physique des personnes sont menacées. Nous l'avons entendu ici, le chef du pouvoir exécutif a déclaré dans des médias son intention d'étouffer économiquement les syndicats. Cette déclaration est plus qu'une opinion, c'est une ligne politique inacceptable pour les travailleurs. C'est pourquoi, Monsieur le président, nous devons être clairs: il ne peut y avoir de plein emploi, productif et librement choisi si les personnes qui défendent ces droits sont persécutées; il ne peut pas y avoir de politiques de l'emploi sans partenaires sociaux libres, de développement durable sans justice sociale, et de justice sociale sans liberté syndicale.

Pour le mouvement syndical mondial, et en particulier pour celui des Amériques, le Panama constitue aujourd'hui une priorité régionale. Il l'est parce que des droits fondamentaux y sont enfreints: la liberté d'association et la liberté syndicale; la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire; l'abolition effective du travail des enfants; l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession, et un environnement de travail sûr et salubre.

Comment le Panama, considéré il y a quelques années encore comme exemplaire pour ses commissions de dialogue tripartite, se trouve aujourd'hui dans cette situation et fait l'objet d'un examen de cette commission?

Nous le répétons, le Panama est la priorité régionale qu'ont définie la Confédération syndicale des Amériques et le mouvement syndical mondial, car dans la situation à l'examen il ouvre la voie à un recul de l'action syndicale dans la région, et par conséquent à une régression générale des droits.

C'est pourquoi nous informons cette commission que les dirigeants syndicaux du Panama présents à la Conférence, avec le soutien syndical de la Confédération syndicale des Amériques, ont rencontré le Directeur général du BIT pour demander une intervention urgente, directe et visible. Une mission de haut niveau est indispensable pour constater la

gravité de la situation sur place. Le peuple panaméen ne peut pas attendre. Nous ne pouvons pas détourner les yeux. Les conventions de l'OIT, la convention de gouvernance n° 122 et les conventions fondamentales doivent être respectées. Nous demandons instamment au BIT, par l'intermédiaire de son Directeur général, de mener une intervention énergique, directe et viable afin de contribuer à la reconstruction des espaces de dialogue social et au respect effectif des normes internationales du travail dans le pays. Le Panama doit garantir la sécurité des dirigeants syndicaux afin que, dans le respect de la démocratie, de la paix et de l'État de droit, un dialogue tripartite puisse être engagé avec l'assistance du Bureau.

Nous sommes convaincus que l'assistance technique ne sera ni marginale ni symbolique. Elle sera prioritaire, stratégique et soutenue. Ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement le respect d'une convention. C'est la possibilité même que le système de normes de l'OIT continue d'être un outil vivant aux fins de la justice sociale.

Les graves faits de violence que nous avons décrits ne relèvent pas du passé et dépassent le cadre d'un simple rapport technique; ils se produisent en ce moment même, alors que cette commission est réunie ici à Genève. C'est bien la réalité, celle que nous connaissons par les médias, dont nous sommes informés minute après minute, tandis que des travailleuses et travailleurs panaméens suivent, avec espoir, ce que nous faisons aujourd'hui ici, dans cette maison.

Comme l'a déclaré le Secrétaire général de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), lors de la séance plénière de cette conférence à propos du Panama, l'OIT est la maison de la justice et nous devons tous l'honorer. La paix sociale au Panama est nécessaire, impérieuse.

Membre employeur, Panama – Nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner le respect de la convention par la République du Panama, examen qui a pour origine des observations présentées par le Conseil national des travailleurs organisés (CONATO).

Il importe d'avoir clairement à l'esprit que ce cas ne porte pas sur la liberté syndicale et la négociation collective. L'examen de ce cas ne fait pas suite à des réclamations d'un syndicat sur des questions liées à la liberté syndicale, il est très important de le préciser.

L'État, sous le gouvernement de l'ancien président, M. Cortizo, a répondu officiellement le 6 décembre 2022 en détaillant les programmes et les plans élaborés par le pays pour se conformer aux obligations de la convention.

Aujourd'hui, sous le gouvernement du Président José Raúl Mulino, ces plans et ces programmes se poursuivent en tant que politique d'État, et de nouvelles initiatives ont été lancées pour créer des emplois, promouvoir le travail décent – en particulier pour les jeunes et les femmes – et promouvoir des entreprises durables afin de réduire l'informalité.

Le temps manque pour décrire chacun de ces plans – du reste, ils ont été présentés en détail par la directrice de l'emploi du MITRADEL. Mais je suis pleinement convaincu, sans aucune réserve, que ces politiques sont réelles. En tant que président de la commission du travail du Conseil national de l'entreprise privée (CONEP) et en ma qualité de porte-parole et de négociateur des employeurs, j'y ai participé directement, tout comme les travailleurs.

Les plans et programmes répondent aux exigences établies par la convention. Le Panama a respecté la convention, à 100 pour cent. Toutefois, et ceci ne tient pas à la conception technique de ses politiques, le Panama est confronté à de graves contraintes structurelles, conjoncturelles, qui compromettent les résultats de ces stratégies.

Ces dernières années, les protestations sociales de certains groupes se sont amplifiées. Leurs revendications, peut-être légitimes au début, ont pris une tournure qui perturbe profondément l'ordre productif et le développement national. Nous pensons en particulier au blocage de routes et de rues comme moyen de pression, ce qui empêche l'économie de fonctionner normalement. Dans ces situations, les travailleurs ne peuvent pas se rendre à leur lieu de travail, les employeurs ne peuvent pas ouvrir leurs commerces, les producteurs ne peuvent pas s'occuper de leurs cultures et la population en général ne peut pas accéder ni à des services essentiels comme l'éducation, l'alimentation, ni à des soins médicaux.

En 2022, par exemple, la hausse internationale des prix du carburant et la prétendue inflation qui était évoquée alors ont déclenché des manifestations assorties de barrages routiers généralisés. Pourtant, l'inflation au Panama est minime. Mais le pays ne produit ni pétrole ni carburant et est tributaire des prix internationaux. Le gouvernement a été contraint de verser temporairement à l'ensemble de la population des subventions pour leurs dépenses de carburant. Ces manifestations ont entraîné de graves pertes économiques et contraint de nombreuses micro, petites et moyennes entreprises (MPME), qui se remettaient à peine des effets dévastateurs de la pandémie, à fermer et beaucoup ont basculé dans l'économie informelle.

Autre exemple: en 2023, l'adoption de la loi n° 406 relative à l'octroi de concessions minières a provoqué une vague de manifestations et de barrages routiers qui ont paralysé le pays pendant plus d'un mois. La déclaration ultérieure d'inconstitutionnalité de la loi a entraîné le licenciement de plus de 7 300 travailleurs directs et la perte de plus de 30 000 emplois indirects. Le Panama est un pays peu peuplé, et l'impact a été très fort. Le CONEP a estimé les pertes économiques à 1,7 milliard de dollars É.-U. De plus, le taux de croissance du produit intérieur brut, qui était de 7,4 pour cent, a baissé – cela était prévu – et s'est établi à 2,9 pour cent. La chute des exportations a été de 7,5 pour cent.

Plus récemment, en avril 2025, l'adoption de la loi n° 462, qui porte réforme de la loi organique sur la caisse d'assurance sociale, réforme dont tous les secteurs, y compris l'OIT, reconnaissent le caractère urgent, a déclenché aussi des manifestations et des barrages routiers. Cette situation paralyse le système éducatif public depuis plus d'un mois et demi, et a conduit à des grèves illégales.

Dans la province de Bocas del Toro, un syndicat bananier a déclaré la grève contre une entreprise – alors qu'aucun conflit ne l'opposait à cette entreprise et que ce syndicat n'avait formulé aucune revendication. En conséquence, l'entreprise a perdu ses récoltes, cessé ses activités dans le pays, et laissé sans emploi plus de 7 000 travailleurs directs et 21 000 travailleurs indirects. Dépendante de cette activité productive, l'économie de cette province s'est effondrée à la suite de la grève illégale.

Ce scénario se répète de manière préoccupante. Le mécontentement social ou politique, les manifestations et les blocages sont plus dommageables que les problèmes que l'on prétendait corriger.

Nous sommes confrontés à une situation structurelle. D'un côté, il y a des politiques de l'emploi bien conçues, techniquement appropriées et conformes aux principes de l'OIT et de la convention. De l'autre, la situation sociale, faite de conflits et d'instabilité, empêchent ces politiques d'avoir des résultats durables. La question n'est donc pas de savoir si le Panama respecte ou non la convention en ce qui concerne la réglementation, la planification et l'exécution de mesures. À n'en pas douter, il la respecte. La vraie question est de savoir si le contexte social permet de matérialiser ces résultats.

La réponse est claire: tant que cette dynamique de protestation autodestructrice persistera, aucun programme pour l'emploi, aussi solide soit-il, ne pourra progresser et traduire dans les faits l'ensemble des résultats escomptés. Pourtant, de nombreuses mesures sont prises.

Aujourd'hui, plutôt que procéder à une défense en avançant des arguments techniques, je souhaite lancer un appel, à chacun et à la collectivité. Le Panama dispose d'énormes avantages concurrentiels – une population industrielle et de bonne volonté, et des ressources stratégiques – mais nous assistons à une érosion interne provoquée par l'action de petits groupes.

J'ai mal pour mon pays. C'est pourquoi je lance un appel sincère. Nous avons besoin d'aide pour accroître ce qui a toujours été notre force: les avantages et les possibilités dont nous disposons pour relever ensemble, avec maturité, les défis de la réalisation du travail décent, dans des entreprises durables, en tirant tout le parti de la technologie, de l'intelligence artificielle et de la robotique, et en ayant à l'esprit la vision d'un pays pour tous. L'OIT peut nous aider à renforcer le dialogue social.

Le Panama ne peut pas continuer à agir contre lui-même. Aujourd'hui, nous devons nous unir pour continuer à avancer, comme nous l'avons toujours fait, en menant un dialogue social engagé et en ayant une vision pour notre pays.

Membre travailleur, Panama – La convention a été adoptée par la Conférence en juillet 1964, à sa 48^e session, et est entrée en vigueur le 15 juillet 1966. Le Panama l'a ratifiée le 19 juin 1970. Je définirai ici, d'une manière générale, la notion de «politique de l'emploi»: la politique de l'emploi comprend les mesures que les pouvoirs publics prennent sur le marché du travail pour assurer la qualité de l'emploi et réduire le chômage. Ces mesures peuvent être actives ou passives. Les politiques actives cherchent à améliorer l'employabilité des chômeurs au moyen de programmes d'orientation, de formation professionnelle et d'aide à la recherche d'un emploi. De leur côté, les politiques passives consistent en un système de protection sociale qui garantit un revenu aux chômeurs jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi.

Dans le cas du Panama, je soulignerai que le taux de chômage était de 9,5 pour cent en octobre 2024, soit une hausse de 2,1 points de pourcentage par rapport à août 2023. Ainsi, le nombre de personnes sans emploi est passé de 155 625 à 202 609 au cours de la même période. Le taux de chômage a augmenté en août 2023, en passant de 7,4 pour cent à 9,5 pour cent en 2024, comme nous l'avons déjà indiqué. Cette hausse se traduit par le fait que 46 984 autres personnes sont sans emploi. Le taux de chômage des hommes est passé de 4,4 pour cent à 5,8 pour cent et celui des femmes est plus alarmant – il est passé de 7,7 pour cent à 10,5 pour cent – et tend à s'accroître.

Le travail informel reste l'un des plus élevés de la région. Selon les chiffres d'octobre 2024, près de 50 pour cent des travailleurs – hors agriculture – au Panama sont occupés dans le secteur informel. Au cours de la période cumulée d'août 2023 à octobre 2024, la population active du pays était de 2 126 771 personnes. Le taux de chômage des jeunes a atteint 29 pour cent, selon l'Institut national de la statistique et du recensement, ce qui constitue un problème social à court terme, en raison de débouchés insuffisants pour ces chômeurs. Soixante pour cent des emplois occupés aujourd'hui par les jeunes sont informels et les jeunes qui obtiennent un emploi formel gagnent environ 698 dollars É.-U. par mois, soit exactement 35,87 dollars É.-U. de moins que le salaire moyen dans l'économie, qui est de 734 dollars É.-U.

Dans le cas des populations indigènes – c'est dans la *comarca* Ngäbe-Buglé que le niveau de pauvreté est le plus haut –, le manque de possibilités d'emploi et le fait que les autorités

oublie ces populations ont conduit à enregistrer le niveau d'extrême pauvreté et de malnutrition le plus élevé dans cette *comarca* – plus de 96 pour cent – cela en raison du manque de possibilités d'emploi. Selon l'étude qui a été réalisée, ce secteur n'a accès ni à une alimentation adéquate, ni à l'eau potable, ni à l'électricité, et n'a quasiment pas accès à l'éducation.

Ainsi, en 2025, le Panama avait déjà perdu quelque 54 107 emplois formels. Entre 2023 et 2024, 3 nouveaux emplois sur 5 créés par l'économie étaient informels. Cette situation nous oblige, avec beaucoup de responsabilité, à soulever la question de savoir si le modèle de développement suivi par notre économie est le bon, dans un pays qui dispose de beaucoup de ressources et d'un potentiel à développer, mais où ni le nombre ni la qualité des emplois créés ne sont suffisants.

Nous, travailleurs syndiqués, nous avons souligné qu'il faut discuter des problèmes structurels du pays, mais notre position n'a pas été prise en compte. La situation tend à s'aggraver: les politiques de restriction des dépenses publiques et de contrôle budgétaire visent à privilégier le remboursement de la dette publique et privée, qui s'élève à plus de 56 milliards de dollars É.-U., en réduisant les postes budgétaires destinés à satisfaire les demandes sociales – eau, santé, éducation, emploi décent et d'autres demandes qui émanent des secteurs syndicaux et sociaux en général.

Alors que le produit intérieur brut (PIB) de la République du Panama est de quelque 63 milliards de dollars É.-U., et que l'indice des prix à la consommation (IPC) dépasse 13 500 dollars É.-U., la population souffre quotidiennement d'un manque d'eau, et quelque 250 000 personnes en sont privées dans les villes importantes de Panama et Colón. Vingt-deux pour cent des 3 200 établissements scolaires n'ont pas accès à Internet et 12 pour cent ne sont pas raccordés au réseau électrique, sans compter l'état déplorable des infrastructures de beaucoup d'écoles, qui ne permettent de garantir ni la qualité de vie ni l'accès de la population aux compétences requises sur le marché du travail.

De même, le système de santé publique est confronté à une crise des soins, des médicaments et d'autres services de base. De plus, le «marché du travail» comporte des problèmes complexes qui se traduisent par une mutation rapide des conditions de stabilité et de sécurité dans l'emploi, au détriment des travailleurs, de leurs organisations représentatives et des dirigeants, qui sont soumis à une forte pression politique et économique.

L'expansion rapide de «l'informalité du travail», ouvert et caché, qui touche 61,2 pour cent de la population active, s'ajoute à la politique antisyndicale scandaleuse que mènent les autorités chargées d'«appliquer les mécanismes de protection des travailleurs». Les politiques de déréglementation et de flexibilisation du travail se sont traduites par un taux de chômage de 9,2 pour cent. 22 pour cent seulement de la population active est occupée dans le secteur formel de l'économie; la majeure partie de la population active est exclue de la protection du régime de sécurité sociale, et ne bénéficie pas des prestations et des droits découlant de la relation de travail, tels qu'ils sont prévus dans notre législation.

Le 1^{er} juillet 2024, un nouveau gouvernement, qui relève de la «droite libertarienne», est arrivé au pouvoir. Il s'identifie pleinement au secteur le plus conservateur de l'entrepreneuriat panaméen. Favorable à «l'entreprise privée», il agresse constamment le mouvement syndical, en violation des normes constitutionnelles, et ne tient aucunement compte de la dimension protectrice qu'a le droit du travail panaméen.

Le recours aux coupes budgétaires, ainsi que la baisse des dépenses et des investissements publics, en particulier dans des secteurs sensibles – santé, éducation,

logement –, la suppression de programmes d'aide sociale, le licenciement massif de fonctionnaires, et la fermeture d'institutions publiques, entre autres, sont devenus des moyens politiques appliqués à l'encontre des secteurs sociaux qui réclament davantage d'emplois et des salaires dignes.

Parallèlement, la mise en place de mécanismes de contrôle contre les organisations sociales et syndicales, par le biais de politiques de pression, et le recours aux tribunaux pour faire taire les dirigeants qui réclament la création d'emplois constituent des pratiques quotidiennes – criminalisation des protestations sociales, par exemple – qui, dans certains cas, vont de pair avec des menaces ouvertes et, dans d'autres, avec des actions de pression.

Des dirigeants des syndicats enseignants font l'objet de poursuites judiciaires, sur la base d'enquêtes et de dossiers truqués. Des dirigeants d'organisations syndicales, qui, avec d'autres secteurs, réclament davantage de possibilités d'emploi et d'accès au marché du travail, font l'objet d'enquêtes pour «détournement de fonds publics». Des dirigeants de peuples originaires sont victimes d'intimidations, de pressions et de coercition qui visent les formes d'organisation et de lutte traditionnelles des peuples autochtones qui, de tout temps, ont été oubliés.

Pour conclure, chers compagnons, nous tenons à souligner que le programme par pays de promotion du travail décent, qui émane de l'OIT, dans le Plan national pour le travail décent, ne fonctionne pas. À cet égard, il a été démontré que les espaces de dialogue qui avaient été créés ponctuellement grâce à l'action de l'OIT, comme la commission tripartite du Panama qui était soutenue par la commission d'experts, ont été ignorés par le gouvernement précédent et le sont encore par le gouvernement actuel. Nous exigeons donc l'ouverture des espaces de dialogue qui découlent de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, en particulier la commission tripartite qui, en son temps, a permis de renforcer les mécanismes de dialogue social au Panama, ainsi que le respect et la mise en œuvre fidèles de la convention.

Membre gouvernemental, Équateur – Je m'exprime au nom d'un groupe de pays d'Amérique latine et des Caraïbes composé du **Chili**, de la **Colombie**, du **Costa Rica**, d'**El Salvador**, du **Honduras**, du **Guatemala**, du **Mexique**, du **Paraguay**, du **Pérou**, de la **République dominicaine** et de mon pays, l'**Équateur**. Nous prenons note des informations actualisées et des données statistiques qui rendent compte des résultats des différents programmes actifs de promotion de l'emploi, informations qu'a communiquées le gouvernement de la République du Panama, représenté ici par sa ministre du Travail et du Développement professionnel.

Nous saluons les efforts constants déployés par le gouvernement panaméen pour mettre en œuvre une politique intégrale visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

Nous saluons les mesures prises pour promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes et des personnes en situation de handicap, par des partenariats public-privé, ainsi que la participation des femmes au marché du travail, et nous encourageons la République du Panama à poursuivre dans ce sens.

Nous saluons également l'engagement du pays vers la numérisation de ses services publics de l'emploi et de l'observatoire du marché du travail, et vers la réglementation des agences de placement privées et l'instauration de formations et de certifications dans des secteurs clés tels que le tourisme et la logistique, en donnant la priorité à des zones vulnérables.

Il convient également de souligner le rôle de premier plan que joue la République du Panama, qui occupe la présidence *pro tempore* du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine. Cette instance de dialogue sous-régionale a adopté récemment un plan de travail qui met particulièrement l'accent sur le renforcement des services publics de l'emploi et des observatoires du marché du travail, et sur la formalisation du travail grâce à une approche multisectorielle qui tire tout le parti de la technologie, de la coopération internationale et de l'assistance technique.

Enfin, nous exprimons notre solidarité et notre soutien à la République du Panama dans les efforts qu'elle déploie en faveur de la reprise économique et de la création d'emplois, et nous reconnaissons les progrès qui sont réalisés face aux difficultés qu'a entraînées la pandémie, et à d'autres situations qui ont compromis la continuité des activités productives.

Membre employeur, Guatemala – Je remercie vivement la déléguée du gouvernement du Panama pour les informations fournies. L'économie informelle atteint des chiffres alarmants dans les pays de notre région. Le Panama n'est pas épargné et nous saluons la volonté politique dont ont fait preuve les partenaires sociaux et le gouvernement en signant le Mémoire d'Entente pour le PPTD 2024-2027. C'est dans ce cadre qu'il faut décider des mesures à prendre et la suite à donner aux politiques de l'emploi prévues dans cette convention importante; en tenant compte, bien sûr, des aspects soulignés par la commission d'experts dans son rapport, à savoir la coordination avec la politique économique et sociale du pays, en particulier le Plan stratégique (PEG 2025-2029) qu'a mentionné la représentante gouvernementale, et la collecte de statistiques pour évaluer les résultats des politiques de l'emploi.

C'est dans cette commission qu'il convient de rechercher des solutions aux difficultés spécifiques signalées par la commission d'experts, c'est-à-dire la faible participation des femmes au marché du travail et le chômage des jeunes, qui est notre principale préoccupation.

Les blocages prolongés de routes nationales et les grèves illégales qui ont gravement compromis la stabilité de l'emploi et le fonctionnement des entreprises, en particulier les micro et petites entreprises, ne contribuent nullement à créer et à maintenir des emplois. Nous condamnons ces actes qui portent atteinte aux libertés du travail, à la liberté d'entreprendre, à la liberté de circulation et, en définitive, à la sécurité juridique.

Membre du gouvernement, El Salvador – Au nom du gouvernement d'El Salvador, nous exprimons notre reconnaissance à la République sœur du Panama pour sa mise en œuvre de la convention. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour garantir le droit au travail décent, au moyen de politiques publiques visant à promouvoir le dialogue et l'emploi productif et librement choisi, conformément à la Constitution du Panama et au cadre normatif international du travail.

En tant que pays membres du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine, nous avons eu l'occasion de connaître directement les bonnes pratiques du Panama, qui conjuguent éducation et politique de l'emploi. À cet égard, nous saluons le fait que le Panama a relevé avec responsabilité le défi de mener une action collective pour mettre en œuvre des politiques actives, modernes et innovantes de l'emploi, la numérisation des services publics d'intermédiation pour l'emploi, la promotion de l'égalité des chances ainsi que des stratégies intégrales pour passer de l'informalité à la formalité.

Nous tenons à souligner que cet engagement n'est pas isolé. Il s'inscrit dans une vision commune des pays de la région, qui reconnaît l'importance de faire face de manière coordonnée aux difficultés structurelles – transformation numérique, impacts du changement

climatique et nécessité d'un investissement soutenu dans l'éducation et la formation professionnelle tout au long de la vie.

La modernisation des services publics de l'emploi et des observatoires du marché du travail est un objectif que nous poursuivons ensemble, afin d'être plus près de la population. Voilà des instruments indispensables pour garantir le succès des politiques de l'emploi, le travail décent, un dialogue social efficace et la protection des travailleurs.

Nous soutenons avec enthousiasme et confiance l'action de notre voisin, le Panama, qui cherche à promouvoir un programme national et régional axé sur les personnes, et nous l'encourageons à poursuivre l'action nécessaire pour mettre en œuvre effectivement les conventions internationales. Nous espérons continuer à partager nos bonnes pratiques dans les espaces régionaux futurs, et nous y sommes disposés.

Membre travailleur, Canada – Je m'exprime au nom du Congrès du travail du Canada. Le rapport de la commission d'experts sur l'application de la convention au Panama indique clairement le besoin d'une politique de l'emploi cohérente, et soutenue par un dialogue social tripartite, qui garantisse un emploi productif et librement choisi. Mais ce que nous constatons aujourd'hui au Panama c'est une contradiction profonde entre ces principes et la réalité nationale. Il est impossible de mener une politique de l'emploi fondée sur le dialogue si la liberté syndicale n'est pas garantie d'emblée. Au Panama, malheureusement, elle n'est pas garantie. Les membres travailleurs souhaitent exprimer leur profonde préoccupation face aux mesures agressives dont font l'objet des organisations syndicales panaméennes: gel de leurs comptes bancaires, intervention dans leurs mutuelles, poursuites judiciaires contre des dirigeants, arrestations arbitraires et répression de manifestations. Tout cela est fait avec le soutien du gouvernement, dont il se vante, qui a déclaré publiquement et ouvertement son refus d'engager le dialogue avec le mouvement syndical. Cette situation, incompatible avec les valeurs fondatrices de cette Organisation, porte atteinte non seulement à la liberté syndicale, mais aussi à toute possibilité réelle de formuler une politique de l'emploi participative, inclusive et efficace. Nous exhortons donc cette commission à envoyer un signal clair. Et nous demandons au Bureau de faire tout son possible pour apporter au Panama une assistance technique et l'accompagner, dans le but de rétablir les conditions minimales de légalité, de dialogue social et de paix. Les travailleurs du Panama ne sont pas seuls. Cette commission doit contribuer à ouvrir la voie à une solution.

Membre employeur, Costa Rica – Les employeurs costariciens apprécient l'occasion qui leur est donnée de s'exprimer ici pour examiner le cas du Panama, dans le cadre du suivi de l'application de la convention. Conformément au mandat de cette Organisation, la promotion de politiques actives de l'emploi doit s'inscrire dans une perspective intégrale, qui tienne compte tant des progrès institutionnels que des difficultés structurelles. Nous reconnaissons les efforts substantiels que déploie la République du Panama pour renforcer sa stratégie nationale pour l'emploi, dans le cadre du PPTD 2024-2027. Parmi les initiatives les plus remarquables, on citera des politiques en faveur de l'emploi des jeunes, la création de l'Observatoire national du travail, le lancement de programmes d'orientation professionnelle et tout un ensemble de mesures concrètes destinées à promouvoir l'égalité de genre sur le marché du travail. En outre, le dialogue social a été renforcé à la suite de réunions tripartites actives. Il convient de souligner tout particulièrement le rôle du CONEP, qui est engagé dans le développement du pays. Sa participation, technique, constante et constructive, a contribué à la conception et au suivi de politiques publiques de l'emploi, et il promeut les principes du développement économique durable et d'un emploi digne.

Toutefois, il convient également de souligner que l'action visant à créer des conditions propices à l'emploi formel et productif a été entravée par des facteurs externes indépendants de la volonté des employeurs: entre autres, on mentionnera la déclaration d'inconstitutionnalité du contrat minier, les blocages prolongés de routes nationales et les grèves illégales qui ont gravement affecté la stabilité de l'emploi et le fonctionnement d'entreprises, en particulier des micro et petites entreprises. Ces actes, souvent commis en marge du dialogue social, ont porté atteinte au droit au travail, à la libre entreprise et à la sécurité juridique. En tant qu'employeurs, nous ne pouvons négliger le fait que ces circonstances menacent gravement la création d'emplois formels, l'investissement et la paix sociale. Sans un cadre prévisible et sans le plein respect de l'État de droit, il est impossible de progresser dans le domaine à l'examen. Les employeurs costariciens expriment leur profonde solidarité avec leurs homologues panaméens et soulignent la nécessité d'analyser l'action qui est menée pour mettre en œuvre la convention dans son contexte réel. Il ne peut y avoir d'emploi productif ni de politiques efficaces si les principes de légalité et de coexistence pacifique qui fondent le développement sont enfreints. Nous sommes donc convaincus que cette commission saura reconnaître les progrès réalisés par le Panama ainsi que l'engagement des employeurs. Nous considérons que, dans le cas à l'examen, les faits évoqués ne constituent pas un manquement à des obligations, et que le processus dynamique, qui existe, nécessite le soutien de toutes les parties intéressées, c'est-à-dire du système tripartite lui-même.

Membre travailleur, Argentine – Je m'exprimerai au nom des trois centrales syndicales argentines – la Confédération générale du travail (CGT), la Centrale des travailleurs de l'Argentine (CTA) et mon organisation, la Centrale des travailleurs de l'Argentine autonome (CTA-A) – ainsi qu'au nom des centrales brésiliennes. Dans le cas du Panama, la commission d'experts a formulé plusieurs observations qui mettent en évidence d'importantes lacunes dans l'accès à l'emploi et les conditions de travail, le taux élevé d'informalité, la précarité croissante des contrats, le chômage des jeunes et la faible participation des femmes au marché du travail, ce qui montre l'échec du Plan stratégique du gouvernement pour l'emploi 2020-2024, ainsi que d'autres dispositifs, par exemple le registre national des travailleurs indépendants, qui était censé faire baisser les taux d'informalité; de plus, le Programme national de promotion du travail décent de l'OIT est au point mort.

Comme le souligne la commission d'experts dans son rapport, le CONATO a dénoncé l'absence d'une stratégie de l'emploi définie avec les partenaires sociaux, ce dont témoignent le taux élevé d'informalité, les contrats temporaires, la forte concentration de l'économie dans certains secteurs et régions, ainsi que les inégalités territoriales, ethniques et de genre. Comme nous l'avions présagé, les indicateurs continuent de montrer que les politiques de l'emploi élaborées par le gouvernement ont été, on pouvait s'y attendre, inefficaces et inappropriées pour atteindre les objectifs fixés à l'article 1 de la convention. C'est pourquoi le gouvernement n'admet ni les critiques ni les désaccords, et tente par tous les moyens d'empêcher les actions syndicales qui mettent en évidence l'échec des programmes publics d'emploi. Ce qui explique les mesures répressives – persécution de dirigeants, incendie de locaux syndicaux, étranglement financier – qui ont toutes été dénoncées par la Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante (CONUSI) et par le Syndicat unique des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs apparentés (SUNTRACS) devant le Comité de la liberté syndicale (cas n° 3456). Il est fait état, dans ce cas du Comité de la liberté syndicale, de l'assassinat de quatre personnes qui participaient aux manifestations, d'arrestations arbitraires, d'actes d'intimidation contre des dirigeants syndicaux et de la clôture de leurs comptes bancaires, en représailles de leur participation aux manifestations.

Voilà qui s'éloigne de plus en plus du respect des politiques de l'emploi énoncées à l'article 3 de la convention, et de l'obligation, que cet article prévoit, de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs. Le gouvernement a déclenché une politique de persécution grave et inadmissible. Non seulement il enfreint la convention, qui fait l'objet d'une observation de la commission d'experts, mais le conflit s'est aggravé avec la violation de la liberté syndicale et des libertés publiques. Ce n'est pas un hasard si les taux d'informalité ont augmenté, pour atteindre 49 pour cent, et si le taux de chômage est passé de 7,4 pour cent à 9,5 pour cent, selon l'Institut national de statistique et de recensement (INDEC). C'est en respectant la convention que l'on crée des emplois et non en portant atteinte aux libertés publiques et à la liberté syndicale, ni en perpétrant des actes de répression sauvage, comme cela a été le cas ces jours-ci contre les communautés originaires.

En somme, le gouvernement continue de violer la convention. Ses politiques économiques de croissance ne créent pas d'emplois ni n'améliorent la situation des travailleurs et des travailleuses. Les inégalités structurelles liées à des problèmes ethniques, régionaux et de genre restent inchangées. Le gouvernement poursuit sa politique de répression au lieu de privilégier le dialogue social et la consultation tripartite. Enfin, nous exigeons la fin des persécutions et des mesures d'étranglement financier, ainsi que la libération des dirigeants qui sont détenus.

Membre gouvernemental, Équateur – La délégation de l'Équateur remercie la commission de lui donner l'occasion d'intervenir dans le cadre de l'examen de la Convention sur la politique de l'emploi. L'Équateur reconnaît les progrès accomplis par le Panama dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, conformément aux principes de cette convention. Nous saluons tout particulièrement l'approche intégrale adoptée par le Panama, qui articule éducation et formation professionnelle, et vise à renforcer les services publics de l'emploi grâce à la transformation technologique, sans exclure personne. Le ministère du Travail de l'Équateur observe avec grand intérêt les initiatives que le Panama a prises en ce qui concerne la politique migratoire et la migration circulaire à des fins d'emploi, en partenariat avec d'autres pays de la région. Nous estimons que ces initiatives constituent de bonnes pratiques qui contribuent non seulement à une mobilité professionnelle sûre et organisée, mais aussi au développement économique et à la cohésion sociale de tous nos pays. Nous saluons l'engagement du pays en faveur d'investissements dans des mégaprojets qui permettent de dynamiser l'économie et de créer des emplois, ainsi que les partenariats public-privé qui accroissent la participation du secteur productif dans toutes les politiques du travail. Nous apprécions aussi l'élaboration de programmes axés sur l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap, ainsi que les initiatives mises en œuvre en coordination avec les mesures de justice communautaire et de paix, qui favorisent l'accès à l'emploi dans des situations de grande vulnérabilité sociale, et renforcent ainsi les liens entre emploi, cohésion sociale et développement territorial.

Nous réitérons notre reconnaissance au Panama pour son engagement en faveur de la mise en œuvre effective de la convention et appelons à ce que cet examen soit mené dans un esprit constructif. Nous saluons les efforts déployés et la volonté constante du pays de continuer à renforcer ses politiques de l'emploi, avec l'assistance du BIT et la participation de tous les partenaires sociaux.

Membre employeur, Honduras – C'est un honneur pour moi de m'adresser à vous pour souligner les progrès significatifs qu'a réalisés le Panama dans la politique du travail, et en particulier dans le respect de la convention. Cette convention demande aux États d'adopter des politiques actives de l'emploi dont l'objectif principal est de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Selon nous, le Panama a intégré ces principes avec sérieux et

détermination dans sa politique de l'emploi. Grâce à l'étroite collaboration du secteur privé représenté par le CONEP, nous avons pu constater les progrès importants réalisés pour consolider au Panama un marché du travail fondé sur la stabilité, la formalité et le respect des droits au travail. Nous sommes heureux de constater que, selon les informations fournies par le gouvernement et confirmées par les représentants des employeurs de ce pays, des programmes emblématiques ont été lancés, tels que les programmes de soutien à l'insertion professionnelle «Aprender haciendo» (Apprendre en faisant) et «Yo sí cumplo» (Je respecte mes engagements), qui sont directement liés aux employeurs, et le programme d'orientation professionnelle et d'emploi (POVE). Ces programmes, en vigueur de 2019 à 2024, ont joué un rôle essentiel dans la promotion de la formation et de l'employabilité et dans la reconnaissance des bonnes pratiques dans le domaine du travail.

En outre, le Plan stratégique pour l'emploi 2020-2024 et le PPTD 2024-2027 réaffirment l'engagement en faveur d'un dialogue tripartite inclusif, dans lequel le gouvernement, les employeurs et les travailleurs participent activement à l'élaboration de politiques du travail efficaces et adaptées aux besoins du pays. Ce n'est que dans un climat de respect et de dialogue constructif que les politiques publiques peuvent atteindre leurs objectifs, bénéficier à l'ensemble de la population et renforcer la stabilité que le Panama a su instaurer tout au long de son histoire. À cet égard, il est essentiel de souligner l'importance du respect des droits et des garanties de tous les citoyens, en particulier quand des manifestations et des barrages routiers entravent la liberté de circulation des personnes et, par conséquent, le droit au travail – rappelons qu'aucun droit n'est absolu et que tous les droits sont limités par les droits d'autrui –, d'assurer la sécurité de tous et de satisfaire aux exigences légitimes du bien-être général et de la démocratie.

En résumé, le Panama met en évidence, ouvertement et avec détermination, son action pour maintenir un marché du travail solide, équitable et durable, en mettant en œuvre des politiques actives de l'emploi, élaborées en collaboration avec les différents partenaires sociaux, en particulier avec les employeurs du Panama. C'est pourquoi nous ne cessons pas d'encourager ces acteurs à continuer de respecter la convention dans un cadre inclusif.

Membre travailleur, Suède – Je m'exprime au nom des travailleuses et des travailleurs de la région nordique. Aujourd'hui, je veux faire entendre ma voix pour les femmes du Panama qui continuent d'être exclues du marché du travail formel, tant pour ce qui est de l'emploi que des consultations. Comme l'a noté la commission d'experts, bien que le gouvernement ait adopté des plans, la réalité est que les inégalités de genre persistent, et cela de manière alarmante. En 2023, selon les données du Département de la statistique du BIT, 46,1 pour cent seulement des femmes occupaient un emploi, contre 70,4 pour cent des hommes. Ces chiffres ne sont pas seulement des statistiques, ils reflètent une structure économique qui continue d'exclure et qui reste inégalitaire. Par conséquent, la forte concentration des femmes dans l'économie informelle montre que les politiques actuelles ne réussissent pas à transformer les conditions structurelles qui perpétuent les inégalités dans la société.

Soyons clairs: selon l'article 3 de la convention, que la République du Panama a ratifiée, les gouvernements sont tenus de consulter les partenaires sociaux lors de l'élaboration des politiques de l'emploi. Or, au Panama, ces consultations sont limitées et, souvent, symboliques. L'absence d'un dialogue social adéquat sape la légitimité et l'efficacité des politiques publiques en faveur du marché du travail, y compris celles qui visent à renforcer la situation des femmes. Nous sommes aussi préoccupés par l'évolution de la situation au Panama, où les représentants syndicaux font l'objet de persécutions. Nous nous demandons comment les syndicats peuvent être consultés, comme le prévoit la convention, alors que leurs dirigeants sont persécutés. Pour conclure, les syndicats nordiques s'alignent sur les recommandations et les demandes

formulées par la commission d'experts au sujet de la participation des femmes au marché du travail, et demandent en particulier des informations sur les consultations menées avec les partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Costa Rica – La délégation gouvernementale du Costa Rica remercie la commission de lui donner l'occasion d'intervenir et tient à exprimer son soutien à la République du Panama dans le cadre de l'examen de l'application de la convention. Nous apprécions les efforts déployés par le gouvernement pour renforcer ses politiques publiques de l'emploi, compte étant tenu des difficultés structurelles et conjoncturelles dans la région. Nous avons pu constater la volonté du Panama de favoriser un espace de dialogue à l'échelle de la sous-région, afin d'enrichir sa conception et son approche du dialogue, à l'échelle nationale, en échangeant de bonnes pratiques et des données d'expériences au sein du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine. Un accord sous-régional a été conclu récemment, afin que le Plan d'action 2025-2027 se concentre sur le renforcement des systèmes publics de l'emploi, l'inspection du travail et la formalisation, dans le but d'unir les efforts déployés pour construire un environnement de travail plus juste, plus équitable et plus résilient. Nous soulignons en particulier les échanges techniques qui ont été favorisés, et qui se poursuivront dans les années à venir, dans les domaines des services publics de l'emploi, de la formation professionnelle, des programmes actifs du marché du travail et des stratégies de formalisation, domaines dans lesquels le Panama a démontré sa détermination à s'améliorer sans cesse.

Nous tenons à souligner, dans le cadre de notre étroite collaboration bilatérale, l'action conjointe que le Costa Rica et le Panama mènent en application de l'accord sur le mécanisme de coordination, qu'ont conclu en 2015 les ministères du Travail, pour coordonner les flux migratoires à des fins d'emploi et d'occupation. Cet accord a établi une commission technique bilatérale chargée d'analyser et de promouvoir les bonnes pratiques et des mesures ascendantes destinées à améliorer la traçabilité des flux migratoires de la population Ngäbe-Buglé, qui, depuis longtemps, migre du Panama vers le Costa Rica pendant la saison de la récolte du café. Dans ce cadre technique, les deux pays ont pris des engagements pour garantir une migration de main-d'œuvre sûre et organisée, qui sont axés sur la protection des droits humains.

Cette initiative traduit un engagement réel des deux États en faveur de la promotion de l'emploi décent, de l'insertion professionnelle et du recrutement éthique, ainsi que de la coordination régionale des politiques publiques, conformément aux principes de la convention. À cet égard, nous demandons instamment à la commission d'examiner le cas dans une optique équilibrée et constructive, de reconnaître les résultats obtenus et de formuler des recommandations qui contribueront certainement à renforcer les capacités nationales pour élaborer et mettre en œuvre des politiques de l'emploi efficaces. De même, nous soulignons la valeur ajoutée des actions menées sur la base du dialogue tripartite, avec l'assistance technique du BIT lorsque cela est nécessaire et approprié. Le Costa Rica réitère sa détermination à renforcer le travail décent dans notre sous-région, et à continuer de collaborer avec le Panama et les autres pays frères pour promouvoir des politiques publiques intégrales, résilientes et durables, et élaborées sur la base du dialogue social.

Membre travailleuse, Pérou – Je m'exprime au nom des centrales syndicales du Pérou et de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA). Ayant constaté l'absence d'une stratégie pour l'emploi définie par les partenaires sociaux, et de coordination entre les programmes destinés à promouvoir les possibilités d'emploi, ainsi que l'absence de continuité des plans de développement – nous ne reviendrons pas maintenant sur les initiatives isolées qui ont été évoquées dans cette salle – la commission d'experts a pris

note avec intérêt de la signature, le 8 avril 2024, du Mémoire d'Entente pour le programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) 2024-2027 par le gouvernement et les partenaires sociaux, parmi lesquels des représentants de la Commission nationale pour l'emploi décent (CONED), du CONATO et de la Confédération nationale de l'unité syndicale indépendante (CONUSI), avec la participation du BIT. Il s'agit là d'un espace tripartite pour examiner les politiques de l'emploi. Comme nous le voyons, cette initiative a été menée dans le cadre d'un dialogue social, d'une consultation tripartite et avec la coopération et l'assistance technique du BIT, que nous avons saluée alors. Mais, aujourd'hui, et nous déplorons cette situation, alors qu'un peu plus d'un an s'est écoulé, le gouvernement a paralysé la mise en œuvre du programme de travail décent et la commission tripartite de suivi. Rappelons que ce programme constitue le cadre principal pour traduire dans les faits les quatre piliers de l'agenda du travail décent: emploi, sécurité sociale, dialogue social et droits fondamentaux. Il est donc important. Nous sommes passés d'un climat de dialogue social à un climat de répression et de persécution de dirigeants syndicaux, en raison des critiques ou des désaccords qu'ils ont exprimés pour défendre le travail décent – par exemple, leur désaccord avec une réforme de la sécurité sociale qui a été adoptée sans consultations – et faire respecter la liberté syndicale, entre autres.

Il y a eu d'abord un discours gouvernemental prononcé alors par la ministre du Travail, qui avait mis en avant des politiques publiques de l'emploi et de l'occupation, dans une perspective de respect des droits humains destinée à garantir toujours le respect des droits fondamentaux dans les relations de travail. Or nous sommes passés de ce discours du gouvernement à des actions qui ne favorisent pas l'emploi mais qui affectent la liberté syndicale, affaiblissent les organisations syndicales et criminalisent les protestations, situation que nous connaissons déjà (cas n° 3456 du Comité de la liberté syndicale). Par conséquent, ce n'est pas seulement la convention qui est enfreinte mais aussi d'autres conventions fondamentales telles que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Il serait donc important que le gouvernement reprenne le chemin du dialogue social en vue de l'élaboration de politiques de l'emploi, avec l'assistance technique du BIT, bien sûr, et avec des garanties minimales permettant la participation des organisations syndicales (afin qu'elles disposent notamment de dispositifs de participation et de moyens économiques, en libérant notamment leurs cotisations syndicales, et en réactivant la commission tripartite de suivi du programme de travail décent. Pour être mise en œuvre, la politique de l'emploi doit coïncider avec une politique économique et sociale, menée dans un pays sans conflits sociaux et ouvert au dialogue social, dans un pays qui promeut le travail décent et ses quatre piliers, en particulier en respectant sans restriction la liberté syndicale. Enfin, je tiens à souligner que les membres travailleurs déplorent que le gouvernement ne favorise pas le dialogue social, et que les travailleurs et travailleuses panaméens sans emploi, qui n'ont d'autre choix que revendiquer dans la rue leurs droits fondamentaux, ne soient pas entendus.

Membre gouvernemental, Honduras – Nous avons examiné le rapport présenté par la République du Panama, la demande d'informations des travailleurs et des employeurs et les réponses respectives fournies pendant la période d'application régulière. Comme nous le savons, la convention vise à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. À cet égard, nous saluons les efforts déployés par le Panama pour concevoir et mettre en œuvre une politique de l'emploi, en consultation avec les partenaires sociaux et conformément à ses priorités nationales de développement.

Nous saluons les résultats obtenus par la République du Panama en ce qui concerne les programmes publics pour l'emploi, qui ont permis d'organiser, au cours du second semestre 2024, 52 journées de recrutement ciblé à l'échelle nationale, et de proposer ainsi 2 021 postes vacants, et, au cours de 2025, 60 journées dans des bureaux régionaux – 4 685 postes vacants ont été proposés. De même, nous avons appris, dans le cadre du Conseil des ministres du travail de l'Amérique centrale et de la République dominicaine, comment les stratégies de formation professionnelle et d'insertion professionnelle, ainsi que la collecte et l'analyse des données sur le marché du travail, constituent des éléments essentiels pour renforcer les systèmes publics de l'emploi. Nous réaffirmons que l'ensemble des politiques de l'emploi doivent viser sans relâche à renforcer la stabilité et les droits au travail des travailleurs.

Nous reconnaissons qu'il existe des difficultés et des défis à surmonter dans ce domaine, car la stagnation due à la pandémie de COVID-19 se poursuit. C'est pourquoi nous faisons bon accueil à toute l'assistance technique que le BIT pourra apporter pour renforcer les systèmes publics de l'emploi, les observatoires du marché du travail et les tables de dialogue tripartite. Ce dernier élément est déterminant pour promouvoir la coexistence démocratique. Pour continuer à progresser, il est important de donner la priorité au dialogue social, avec les travailleurs qui fournissent leur force de travail et les employeurs qui apportent le capital.

Membre travailleur, Uruguay – Je m'exprime en tant que délégué des travailleurs de l'Uruguay, en particulier du secteur de l'éducation. La convention dispose dans son préambule que «l'emploi productif et librement choisi» doit être un objectif fondamental de toute politique économique et sociale, et l'article 3 exige de consulter effectivement les partenaires sociaux. Toutefois, au Panama, cette condition fondamentale n'est pas remplie. Depuis le 23 avril, les syndicats du secteur de l'éducation, en particulier les syndicats d'enseignants, mènent une grève illimitée pour demander l'abrogation de la loi n° 462 sur la sécurité sociale. Depuis six semaines, des milliers d'enseignants ont perdu des jours de travail et leur salaire, et le gouvernement criminalise leurs protestations. La pression ne s'arrête pas là et des enseignants sont poursuivis en justice, détenus arbitrairement et réprimés lors de manifestations publiques. Le ministère de l'Éducation, avec le soutien du gouvernement, a déclaré qu'il ne négocierait pas. Cette situation est incompatible avec l'application effective de la convention. Il ne peut y avoir de politique de l'emploi durable ni de système éducatif solide si l'État persécute les personnes qui éduquent et qui représentent les travailleurs. Réprimer au lieu de dialoguer entrave le consensus social et sape les politiques publiques. Rappelons que la capacité d'un pays de stimuler l'emploi dépend de la présence d'interlocuteurs légitimes, organisés et libres. Or le Panama affaiblit l'un des trois piliers du tripartisme, à savoir les travailleurs.

La défense politique exprimée par les employeurs dans cette salle semble le confirmer. Les employeurs vont jusqu'à utiliser des concepts téméraires tels que celui de «grève illégale», ce qui revient à vouloir faire admettre, par la force, que l'éducation constitue un service essentiel, ou affirment que des décisions judiciaires qui visent à faire respecter la Constitution de la République contribuent à alimenter le problème. Face à cette réalité, les membres travailleurs demandent à cette commission d'appeler de toute urgence le gouvernement panaméen à mettre immédiatement fin à la répression contre les syndicats enseignants, à libérer les enseignants poursuivis en justice, à établir des garanties de sécurité et à ouvrir un véritable dialogue social tripartite conforme aux prescriptions de l'article 3 de la convention. En outre, nous appelons l'OIT à intervenir immédiatement en tant que médiateur dans le conflit, afin de réorienter la discussion dans le sens de la paix sociale, de l'inclusion et du développement. C'est la crédibilité du système tripartite qui est en jeu.

Membre travailleuse, France – Je tiens à exprimer notre vive préoccupation concernant la situation au Panama, qui affecte directement les dispositions de la convention n° 122 de l'OIT sur la politique de l'emploi. Cette convention souligne l'importance d'une politique active pour promouvoir le plein emploi et, principalement, la nécessité de consulter les représentants des employeurs et des travailleurs pour y parvenir. Cependant, au Panama, la capacité des organisations syndicales à participer à ce dialogue social est sérieusement affectée. La restriction de l'accès aux fonds syndicaux, comme cela a été le cas pour le syndicat SUNTRACS, entrave le fonctionnement des syndicats, ce qui conduit à limiter leur capacité à représenter efficacement les travailleurs lors des consultations sur les politiques de l'emploi.

De plus, les actions qui ont affecté les leaders et dirigeants syndicaux, y compris les détentions arbitraires et la non-habilitation de structures de soutien comme les coopératives, créent un environnement qui ne favorise pas la participation libre et effective des travailleurs au dialogue social. Le gouvernement du Panama a même renforcé les restrictions sur les ressources dont disposent les syndicats pour mener à bien leur travail de dialogue social. Le gouvernement a ainsi limité l'accès aux ressources économiques des syndicats, par le gel arbitraire des comptes syndicaux (comme c'est le cas pour le SUNTRACS). Comme le stipule la convention n° 122 de l'OIT, la promotion d'un emploi plein et productif exige un dialogue social robuste et sans entraves. Lorsque les organisations de travailleurs sont empêchées de fonctionner librement, sont empêchées de disposer de leurs ressources et sont empêchées de participer, la base essentielle pour construire des politiques d'emploi équitables est affaiblie. Pour toutes ces raisons, il est fondamental de rétablir au Panama des conditions permettant d'instaurer un véritable dialogue social et garantissant la pleine participation des représentants des travailleurs, conformément aux dispositions de la convention n° 122 de l'OIT.

Membre travailleur, Costa Rica – Au nom des travailleurs, j'exprimerai notre profonde préoccupation face à la situation au Panama, au regard des principes de la convention. Je souhaiterais mettre l'accent sur deux points essentiels pour assurer le respect de convention: la mise en œuvre réelle d'une politique de l'emploi intégrale, qui couvre toutes les personnes sur le marché du travail, et assure le dialogue social et la participation active des acteurs du tripartisme à cette politique.

Dans le premier cas, l'absence d'une politique de l'emploi intégrale est claire et manifeste. Il n'y a ni plan national pour l'emploi ni politique intégrale de l'emploi pour répondre aux besoins de la population en général, et des jeunes en particulier. Les programmes du gouvernement sont plus bureaucratiques qu'efficaces, et il n'y a pas de données ou de statistiques suffisantes pour en évaluer la pertinence, les résultats réels et l'impact sur l'insertion professionnelle. Ces programmes sont souvent utilisés pour réduire les coûts des entreprises et précariser l'emploi et le recrutement. Ces programmes n'ont pas fait l'objet de consultations tripartites, sont disparates et ne s'inscrivent pas de manière cohérente dans un cadre intégral de politiques d'investissement favorables à l'emploi. La négociation collective est tenue à l'écart de ces programmes, qui n'incluent pas non plus la transition vers le secteur formel et ne tiennent pas suffisamment compte de la dimension de genre.

Deuxièmement, il est indéniable qu'il n'y a ni dialogue social ni consultation tripartite dans ce domaine. Le programme de travail décent est au point mort et ne fait aucun progrès. Les organisations syndicales sont exclues de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre d'une politique intégrale de l'emploi. De plus, l'absence de liberté syndicale et les assauts du gouvernement contre les organisations syndicales et leurs dirigeants rendent impossible le dialogue social. Les droits syndicaux sont profondément enfreints, privant ainsi le syndicalisme de ses moyens de renforcement institutionnel: à titre d'exemple, le versement de l'assurance

éducative a été suspendu – cette assurance est financée par les cotisations des travailleurs et doit être versée aux organisations syndicales aux fins de leurs activités de formation et de renforcement des capacités, ce qui est essentiel pour traiter la question de l'emploi décent et contribuer à résoudre les problèmes. Selon les observations de la commission d'experts, manifestement, aucun progrès n'a été identifié. Le problème de l'emploi s'est aggravé, d'où une détérioration accrue du niveau de vie des travailleurs. Le plus grave est l'absence de dialogue, en particulier avec le syndicalisme, ce qui l'empêche d'y participer démocratiquement et de faire respecter la liberté syndicale, et aussi le fait que les centrales syndicales continuent de faire l'objet d'agressions constantes du gouvernement. Nous demandons à cette commission de prendre note de cette terrible réalité et de demander au gouvernement de: respecter les principes de la convention; permettre la participation tripartite, qui est indispensable pour adopter une politique intégrale de l'emploi; cesser immédiatement ses attaques arbitraires contre les organisations syndicales et leurs dirigeants; et garantir la liberté syndicale en tant que pilier du dialogue social.

Membre travailleur, Mexique – Je m'exprime au nom de l'Union nationale des travailleurs du Mexique (UNT). La convention, et la recommandation qui l'accompagne, sont des instruments fondamentaux pour la gouvernance: ils établissent des principes pour parvenir à un développement durable axé sur l'emploi, en mettant notamment l'accent sur la promotion de l'emploi décent dans les services publics et privés, la protection sociale et le dialogue social.

L'absence d'application de ces principes essentiels dans l'élaboration de cadres cohérents, intégraux et intégrés de politiques de l'emploi a eu de graves conséquences, comme celles de la mise en œuvre de réformes dans le domaine de la protection sociale. Ainsi, le nombre requis de semaines de cotisation pour avoir le droit de partir en retraite a été accru. Par ailleurs, la gestion, par des banques privées, de 10 pour cent des fonds du programme de protection en cas d'invalidité, de vieillesse et de décès (IVM) a été autorisée, ce qui menace le modèle solidaire de la sécurité sociale au Panama. De plus, les mesures qui visent les avoirs des organisations syndicales, à savoir la retenue des cotisations syndicales, réduisent leur capacité économique, ce qui affaiblit leur capacité de mettre en œuvre leur plan d'action et, par conséquent, restreint la liberté syndicale. Autre exemple: les audits réalisés dans les syndicats pour contrôler l'utilisation du Fonds d'assurance éducative. Il convient de préciser que ce fonds est constitué uniquement par les cotisations des travailleurs, des secteurs public et privé, et celles des employeurs. Ces cotisations sont prélevées sur les salaires de base qui sont versés, et seulement 5 pour cent du montant total mensuel des cotisations est consacré à l'éducation et à la formation syndicales. D'autres activités sont financées par des fonds, par exemple le service administratif et les effectifs de l'Institut panaméen d'études du travail (IPEL), qui gère le Fonds et fait partie du ministère du Travail et du Développement professionnel. Il convient de souligner que l'IPEL n'a fait l'objet d'aucun audit, contrairement aux organisations syndicales. Sous prétexte de l'utilisation abusive de ressources, les fonds destinés à des activités de formation, approuvées et mises en œuvre, ont été illégalement retenus. D'autres dépenses sont gelées, comme cela a déjà été le cas au Panama il y a plus de treize ans, après la 101^e Conférence de l'OIT en 2012.

La persécution de dirigeants syndicaux et d'autres organisations complique encore plus l'exercice du dialogue social dans le pays et, donc, le droit à la négociation collective, laquelle est un principe fondamental pour élaborer des politiques de l'emploi. Cette persécution a conduit des travailleurs de différents secteurs à choisir d'exercer le droit fondamental qu'est la grève. Cette situation témoigne de la volonté de limiter et d'entraver la participation des organisations syndicales à l'élaboration des politiques publiques en faveur d'un emploi décent.

Comment participer à l'élaboration de politiques publiques efficaces et cohérentes axées sur la création d'emplois si les syndicats et leurs dirigeants sont persécutés? Par conséquent, pour que les mesures prises au Panama soient considérées comme efficaces et cohérentes afin d'assurer le respect de la convention, il est essentiel de garantir dans la pratique le tripartisme lors de l'élaboration, de la mise en œuvre et de la révision des politiques de l'emploi. On peut considérer que ces politiques, élaborées sans qu'il n'y ait eu de consensus entre les secteurs, l'ont été de mauvaise foi.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'adresse à cette commission au nom des organisations syndicales du Panama affiliées à la Confédération syndicale des Amériques. La situation que notre pays traverse nous préoccupe profondément. Non seulement il enfreint de manière structurelle la convention mais il est aussi entré dans une phase alarmante de criminalisation ouverte de l'activité syndicale. La convention établit, à son article 3, l'obligation des États de consulter les partenaires sociaux lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Le dialogue social est-il possible quand les syndicats sont persécutés comme s'ils étaient des délinquants? Je tiens à parler sans ambages de la situation actuelle du SUNTRACS, l'une des organisations les plus importantes de notre pays. Son secrétaire général, M. Saul Méndez, a trouvé refuge à l'ambassade de l'État plurinational de Bolivie, après avoir été l'objet de menaces de mort et victime d'une campagne systématique de persécution politique et judiciaire. L'OIT doit savoir qu'il ne s'agit pas là d'une dénonciation isolée, mais d'une situation critique et vérifiable.

De plus, un autre dirigeant national du syndicat, Genaro López, a été détenu dans une prison de haute sécurité mais, en raison de son état de santé, il est aujourd'hui assigné à résidence. Le véritable motif de sa détention est qu'il est syndicaliste et qu'il lutte pour les droits collectifs. Les autorités panaméennes sont allées jusqu'à offrir des récompenses pécuniaires aux personnes susceptibles de donner des informations pour retrouver des dirigeants syndicaux, par exemple M. Erasmo Cerrud, comme s'ils étaient de dangereux criminels. Comme si cela ne suffisait pas, le gouvernement a bloqué les comptes bancaires du SUNTRACS, ce qui affecte directement son fonctionnement et sa capacité d'assurer des services essentiels tels que la mutuelle autogérée de santé et de prévention sociale que le syndicat a mise en place au fil des décennies. Il s'agit là d'une atteinte directe aux droits syndicaux, au droit à la négociation collective et à la liberté syndicale. Autant de répression institutionnalisée ne laisse aucune marge pour appliquer la convention. Les conditions ne sont pas réunies pour un dialogue social. Il est impossible de mettre en place des politiques de l'emploi durables, participatives et fondées sur la coopération tripartite, lorsque les travailleurs, qui sont des acteurs fondamentaux du tripartisme, sont persécutés, réduits au silence et privés de ressources.

Nous voulons dire très clairement qu'il n'y a pas de politique de l'emploi sans liberté syndicale, et pas de dialogue social lorsque le gouvernement refuse publiquement tout espace de négociation et se vante d'«étouffer économiquement les syndicats», comme l'a déclaré le président de la République lui-même dans des médias. C'est pourquoi nous demandons à cette commission de formuler une recommandation ferme pour exiger du gouvernement: la cessation immédiate de la répression contre le SUNTRACS et toutes les organisations syndicales; la restitution des fonds syndicaux qui ont été bloqués; des garanties de sécurité et de liberté pour tous les dirigeants persécutés; et l'ouverture urgente d'un véritable dialogue social sous la supervision de l'OIT, en tant qu'étape indispensable pour rétablir la démocratie dans le monde du travail. Nous sommes préoccupés à l'idée de retourner au Panama, car nous craignons pour notre vie: dans notre pays, les dirigeants syndicaux sont fortement réprimés.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'article 3 de la convention dispose expressément que les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être consultés véritablement sur les politiques de l'emploi, afin de tenir compte de leur opinion et de garantir leur pleine collaboration. Cette condition est indispensable pour respecter pleinement la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, tels qu'ils sont consacrés dans les conventions n^{os} 87 et 98. Malheureusement, la situation actuelle au Panama fait apparaître un écart manifeste et préoccupant par rapport à ces obligations. Depuis novembre 2023, le SUNTRACS, qui est affilié à l'IBB, fait l'objet d'une campagne de répression constante au motif qu'il était à la tête des manifestations publiques contre la législation minière et les réformes proposées dans le domaine de la sécurité sociale. Cette campagne a donné lieu à des arrestations arbitraires et à des actes d'intimidation. Ces dernières semaines, la répression s'est accrue: les bureaux du syndicat ont été perquisitionnés, ses comptes bancaires gelés et son enregistrement légal annulé, et des mandats d'arrêt ont été émis contre tous les membres de la direction. Saúl Méndez a été contraint de demander l'asile politique. Jaime Caballero est détenu. Genaro Lopez est assigné à résidence. Erasmo Cerrud est recherché. Ces mesures interviennent dans le contexte d'une grève nationale qui a commencé le 28 avril. Plus de 120 membres du SUNTRACS, dont des dirigeants et des militants de base, font l'objet de poursuites pénales pour le simple fait d'avoir exercé leur droit légitime à manifester pacifiquement. L'IBB rappelle les recommandations formulées en mars 2025 par le Comité de la liberté syndicale (cas n° 3456), qui a exhorté le gouvernement à rétablir immédiatement l'accès du SUNTRACS à ses ressources financières, et à prendre des mesures de protection des dirigeants du syndicat. À ce jour, ces recommandations n'ont pas été suivies d'effets. Nous appelons le gouvernement à respecter ses obligations internationales, à mettre fin à la persécution des syndicalistes, à annuler immédiatement les mandats d'arrêt qui ont été émis, à libérer les personnes détenues et à rétablir pleinement les droits syndicaux.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation et des branches connexes (UITA) – La convention oblige les États membres à adopter et à appliquer une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, en vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi. Contrairement à l'esprit et à la lettre de cette convention, le gouvernement a adopté la loi n° 462 qui – c'est ce que les travailleurs craignent – réduira la protection sociale, en particulier les prestations de retraite. Les travailleurs des secteurs de la santé, de l'éducation, de la construction et du secteur bananier seront les plus durement touchés par ces changements. En ce qui concerne les travailleurs du secteur bananier, la nouvelle loi met en péril les acquis et les dispositions de la loi n° 45, qui reconnaît la pénibilité du travail dans les plantations de bananes et permet aux travailleurs de ce secteur de prendre leur retraite en fonction de leurs années de service plutôt qu'à un âge déterminé.

Les travailleurs ont protesté contre ces changements. Depuis avril, les actions de protestation et les manifestations des travailleurs ont été réprimées par la police, et le gouvernement a menacé d'engager des poursuites judiciaires. Des dirigeants syndicaux craignent pour leur sécurité et certains d'entre eux ont été contraints de passer à la clandestinité. Le 27 mai, le gouvernement a déclaré l'état d'urgence dans l'une des principales régions productrices de bananes, Bocas del Toro, ce qui a accru les tensions et les craintes de répression. Au cours de cette période, l'entreprise qui représente 90 pour cent des exportations du Panama a suspendu l'activité de 5 000 travailleurs journaliers. Elle a annoncé ensuite qu'elle suspendrait aussi toutes ses activités administratives, de plantation, d'emballage et d'exportation à Bocas del Toro. Cette décision va frapper l'économie panaméenne, pour laquelle le secteur bananier est vital. Ce secteur est le principal exportateur

du pays, et représente 17 pour cent des exportations. Le syndicat des travailleurs des bananeraies (SITRAIBANA) a dénoncé les licenciements qui, selon lui, ne respectent pas les procédures légales et constituent une manœuvre des entreprises, en collusion avec le gouvernement, pour éliminer les syndicats. Nous savons que le gouvernement a envoyé une équipe pour enquêter à Bocas del Toro et que l'archevêque José Domingo Ulloa a proposé de soumettre un projet de loi, en accord avec les syndicats, qui rétablirait les avantages sociaux des travailleurs, à condition que les syndicats lèvent les barrages. Mais les mesures répressives prises à l'encontre de l'ensemble des dirigeants syndicaux, comme celles qui visent le SUNTRACS, ont entamé la confiance des syndicats dans le gouvernement. Nous exhortons le gouvernement, en signe de bonne foi, à avancer, sans tarder et sans condition, dans le sens du projet de loi qui est soumis pour protéger la loi n° 45, et à prendre des mesures immédiates pour rétablir la paix sociale sur la base du plein respect de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Représentante gouvernementale – Tout d'abord, je tiens à exprimer nos plus sincères remerciements aux partenaires sociaux pour chacune de leurs précieuses interventions. Vos commentaires et contributions sont essentiels pour continuer à élaborer une politique publique véritablement inclusive et efficace, aux fins du développement de tous les secteurs de notre société. Permettez-moi d'aborder brièvement les questions soulevées, en particulier pour souligner les progrès que nous avons accomplis dans la coordination de la politique de l'emploi et la politique économique et sociale du pays. Je tiens à mettre particulièrement l'accent sur les consultations menées avec les partenaires sociaux au sujet de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi des mesures actives du marché du travail. En 2022, un groupe de travail technique a été créé et chargé d'élaborer un guide pratique d'orientation professionnelle à l'adresse des jeunes étudiants, avec la participation de diverses institutions – ministère du Travail, ministère du Développement social, ministère de l'Éducation, Chambre de commerce, Centre national pour la compétitivité, Conseil national des travailleurs organisés et CONEP, entre autres. Il s'agit là d'un exemple clair de la manière dont nous continuons à accroître la collaboration afin d'élaborer des politiques qui répondent efficacement aux besoins de la population.

En ce qui concerne la participation des femmes au marché du travail, je tiens à souligner les progrès réalisés dans le cadre de la politique publique pour l'employabilité et l'insertion professionnelle des jeunes et des femmes (PEIM). Je pense plus particulièrement au projet «Impulsa Mujer», qui vise à promouvoir l'égalité des chances pour les femmes, en particulier celles qui se trouvent dans une situation de vulnérabilité. Depuis sa création, d'importants résultats ont été obtenus, tels que l'octroi de la personnalité juridique à 16 entités au niveau national, ce qui a bénéficié directement à plus de 2 500 personnes et créé des revenus dans le cadre de coopératives, et contribué ainsi à réduire les inégalités de genre dans les communautés. Ce projet reste un élément fondamental de notre stratégie destinée à garantir l'autonomie économique des femmes et leur inclusion dans le monde de l'entreprise. Il comprend trois phases, qui visent à créer des opportunités au sein des communautés en instituant des coopératives qui assurent de multiples services.

Je tiens également à souligner l'adoption récente de la Politique publique d'égalité des chances pour les femmes (PPIOM) 2024-2034, dans un cadre stratégique conçu pour faire progresser l'égalité de genre au Panama au cours de la prochaine décennie. Cette politique couvre des aspects essentiels – égalité juridique, autonomie économique, participation politique des femmes, lutte contre la discrimination, entre autres – en particulier dans nos zones rurales. L'Agenda économique des femmes en milieu rural du Panama est une autre étape importante de ce processus, qui cherche à réduire les inégalités de genre et à garantir

l'inclusion et l'autonomisation des femmes dans leurs territoires. Dans le contexte de notre programme de modernisation institutionnelle, nous avons pris des mesures fermes pour réformer notre Observatoire du marché du travail, en fonction des normes internationales et des meilleures pratiques. Au cours de ce processus, nous avons bénéficié de la précieuse assistance technique de l'Observatoire espagnol du marché du travail, avec lequel nous avons entretenu des relations étroites et un dialogue stratégique. Cette coopération technique réaffirme notre engagement en faveur d'une gestion de l'emploi fondée sur des données probantes, qui permettra de prendre des décisions éclairées et de concevoir des politiques publiques plus efficaces pour développer les talents panaméens. L'Observatoire espagnol du marché du travail, géré par le Service public national pour l'emploi (SEPE), remplit diverses fonctions essentielles pour analyser et améliorer le marché du travail. Nous sommes convaincus que, compte tenu des progrès réalisés par l'Observatoire espagnol, notre observatoire rendra plus efficaces et efficientes les politiques de l'emploi, lesquelles faciliteront l'adéquation de l'offre et de la demande sur le marché du travail.

Quant à notre action pour passer de l'informalité à la formalité, je tiens à souligner la loi n° 462 du 18 mars 2025, qui prévoit plusieurs réformes importantes dans la Caisse de sécurité sociale (CSS) du Panama. Cette loi a fait l'objet d'une large consultation citoyenne et tous les secteurs du pays y ont participé. Elle a été débattue à l'Assemblée nationale, avec l'assistance technique du BIT aux fins d'une évaluation actuarielle. Les réformes ont notamment pour objectif de favoriser la transition de l'informalité vers la formalité, d'assurer la viabilité du régime d'invalidité, de vieillesse et de décès, et d'améliorer la qualité de la gestion du système de santé. Ces mesures sont indispensables pour éviter l'effondrement du système de retraite de la CSS. Contrairement à ce que beaucoup supposent, ces réformes ne prévoient pas de relever l'âge de la retraite. Un système unique de capitalisation solidaire est mis en place, la contribution patronale est augmentée de manière progressive, le montant des sanctions en cas de non-respect est accru et l'affiliation est automatique, via un lien Internet vers le MITRADEL, qui devra être opérationnel dans les 24 mois qui suivront l'entrée en vigueur de la loi, entre autres aspects importants. Ces plans, parmi d'autres, sont en cours d'élaboration, tant au sein du MITRADEL qu'au niveau national. Par exemple, dans le cadre des systèmes de soins, nous cherchons à faire intervenir les soignantes, dont les compétences sont certifiées par l'Institut national de formation professionnelle pour le développement humain (INADEH) en tant qu'employeuses potentielles, par le biais du service public de l'emploi. Parallèlement, nous établissons des partenariats avec ONU-Femmes afin de promouvoir des coopératives de soignantes et de renforcer le travail précieux qu'elles accomplissent. La Direction nationale de l'emploi, au moyen du service public de l'emploi, fournit une assistance à la population migrante qui réside dans notre pays, en garantissant son accès à des possibilités d'emploi formel. Cela est mis en œuvre au moyen de la plateforme www.empleospanama.gov.pa, sur laquelle les migrants peuvent postuler aux offres d'emploi que publie le secteur privé. En outre, les migrants peuvent participer aux différentes campagnes de recrutement ciblé que cette direction organise au niveau national. En coordination avec l'Organisation internationale pour les migrations, nous mettons en œuvre le programme d'orientation professionnelle et d'emploi, qui a permis d'identifier des jeunes migrants en situation de vulnérabilité, dans le cadre de son programme «Piénsalo dos veces» (Réfléchis-y à deux fois). Ces jeunes bénéficient de l'accompagnement psychosocial de notre équipe de psychologues et de travailleurs sociaux, qui leur donnent des moyens et des conseils pour faciliter leur insertion sur le marché du travail formel, pendant ou après leurs études.

Conformément à notre engagement en faveur de la coopération régionale, nous avons tenu récemment des réunions stratégiques avec nos homologues du Costa Rica, en application de l'accord bilatéral en vigueur, qui vise à assurer la traçabilité des flux migratoires de nos

ressortissants Ngäbe-Buglé vers le Costa Rica, lesquels migrent pour travailler dans les plantations de café de ce pays frère, à l'occasion des récoltes. Nous avons mis en place un groupe de travail spécialisé au sein duquel nous élaborons un protocole de migration circulaire de main-d'œuvre, ce qui constitue une avancée significative dans l'échange, réalisé méthodiquement, de main-d'œuvre spécialisée et la mise en œuvre de bonnes pratiques dans l'emploi frontalier. Dans ce contexte de modernisation réglementaire, nous avons également pris le décret exécutif n° 6 du 11 mars 2025, qui établit un cadre intégral pour que les étrangers puissent régulariser leur statut migratoire au Panama. Ce décret facilite leur accès au travail légal et au droit de résidence régulière, ce qui complète le large éventail des permis de travail que nous délivrons déjà.

Pour l'année prochaine, nous nous sommes engagés auprès du Réseau interaméricain d'administration du travail, dans le cadre de coopération de l'Organisation des États américains (OEA), à tenir un atelier spécialisé sur l'articulation de l'éducation et du travail dans notre pays, dans le contexte des activités préparatoires de la XXII^e Conférence interaméricaine des ministres du travail – nous faisons partie de la troïka. En tant qu'État, nous exprimons notre profonde préoccupation face à la cessation récente des activités au Panama d'une entreprise multinationale spécialisée dans la production, la distribution et l'exportation de bananes, à la suite de grèves illégales et injustifiées. Cette entreprise créait environ 5 000 emplois directs et des milliers d'emplois indirects dans la province de Bocas del Toro, où la pauvreté multidimensionnelle atteint 38,9 pour cent, l'un des taux les plus élevés à l'échelle nationale. Le MITRADEL ne peut manquer d'exprimer sa préoccupation, tant cette situation représente une profonde crise socioprofessionnelle. Chacun des travailleurs touchés a à sa charge en moyenne cinq à six membres de sa famille, de sorte que la crise touche aussi des milliers de foyers. Le gouvernement a décrété l'état d'urgence dans la région de Bocas del Toro, après avoir cherché d'abord à nouer un dialogue efficace avec les secteurs productifs afin de préserver les sources d'emploi, d'obtenir que l'entreprise réembauche les travailleurs licenciés et, en même temps, de promouvoir des alternatives pour que les familles touchées puissent retrouver leurs moyens de subsistance et préserver leur dignité.

Je profite de cette occasion pour louer l'action très utile du système de contrôle des normes de l'OIT. Avec tout le respect que je vous dois, nous vous invitons à prendre aussi en compte, dans les observations de la commission d'experts, les progrès significatifs que notre région a réalisés et que nous avons indiqués dans nos rapports. Nous vous remercions pour les observations et les recommandations adressées à notre gouvernement, car elles nous permettent de nous améliorer. Avant de conclure, je tiens à exprimer notre volonté de solliciter et de recevoir du BIT l'assistance technique qui aidera notre pays à améliorer ses actions stratégiques. Le gouvernement sera toujours déterminé à garantir la transparence que mérite le travail décent. Nous tenons également à préciser qu'au Panama nous comptons 544 syndicats, dont un seul agit systématiquement pour déstabiliser la paix sociale.

Enfin, je dois signaler que, selon le calendrier régulier de soumission des rapports à l'OIT, c'est au Panama qu'il revient cette année de présenter le rapport sur la convention, dans lequel nous compléterons les informations que nous présentons aujourd'hui, et qui seront examinées pendant une consultation tripartite avec les représentants des employeurs et des travailleurs, conformément aux dispositions de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Nous regrettons profondément que cette noble commission soit utilisée pour détourner l'attention des véritables difficultés, en ce qui concerne l'emploi, auxquels nous sommes confrontés en tant que nation. Les représentants des travailleurs font état d'une persécution syndicale, alors que les dirigeants de ces syndicats sont en réalité poursuivis pour des délits de droit commun et que ces cas ont

été dénoncées par les travailleurs eux-mêmes, lesquels considèrent que ces dénonciations sont malhonnêtes. Nous restons engagés en faveur du dialogue constructif, de la transparence institutionnelle et du renforcement des politiques publiques qui créent des emplois décents et des opportunités réelles pour tous les Panaméens, sans distinction d'origine, de condition sociale ou d'affiliation politique. Avant de conclure, et sans m'immiscer dans des affaires intersyndicales, je souligne qu'hier deux centrales syndicales qui avaient demandé publiquement aux personnes qui manifestaient dans les rues de bien vouloir libérer le passage ont été suspendues du CONATO. Cela étant, je le répète aujourd'hui, le cas présent ne porte pas sur la liberté syndicale, nous sommes ici uniquement et exclusivement pour examiner l'application de la convention n° 122.

Membres travailleurs – Nous, membres travailleurs, nous souhaitons clore ce point en réaffirmant, aussi fermement que lors de notre première intervention, que nous sommes profondément préoccupés par la situation du peuple panaméen et la répression que subit le mouvement syndical au Panama. Il est très important de souligner que chacun a son point de vue et que le nôtre peut être différent. Nous l'avons dit d'emblée, et nous le répétons avec plus de force maintenant, alors que ce débat s'achève: ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement le respect d'une convention de gouvernance, mais aussi la coexistence démocratique dans le cadre de l'exercice réel de la liberté syndicale et du dialogue social, qui sont des piliers de cette Organisation. Il ne saurait y avoir de travail décent sans une démocratie fondée sur la garantie de l'État de droit.

Nous tenons à préciser que les commentaires de la commission d'experts sont antérieurs à la déclaration de grève, à la répression de l'État et à toute cette situation de troubles sociaux que connaît le Panama. De sorte que les critiques et les observations que nous pouvons formuler au sujet de l'application de la convention portent sur des faits antérieurs aux faits susmentionnés et montrent qu'il existait déjà de nombreux inconvénients et problèmes. Le rapport de la commission d'experts évoque ces faits antérieurs. J'ai donc écouté attentivement la Directrice de l'emploi, qui a souligné l'importance que la commission d'experts dispose de ces données pour formuler ses réponses et ses observations. Nous l'avons dit dès le début, et cela a été soutenu tout au long des interventions des membres travailleurs: au Panama, il n'y a pas de politique de l'emploi cohérente, articulée et durable. La commission d'experts a été claire et ferme dans son rapport: les programmes présentés ne sont pas structurels, ne font pas l'objet d'une évaluation et ne disposent ni d'un budget ni de la participation des partenaires sociaux.

Le plus grave, c'est qu'il n'y a pas de dialogue. Il n'y a pas de consultation. Il n'y a pas de tripartisme, ce qui est aggravé par l'exclusion systématique et la discréditation qui, selon ce que j'ai entendu, ne visent que le secteur syndical que nous représentons. À cela s'ajoute un discours exacerbé de confrontation qui s'inscrit dans une ligne politique, comme nous l'avons déjà déclaré dans notre intervention d'introduction. Les différents délégués et déléguées des membres travailleurs l'ont exposé avec précision, et démontrent concrètement qu'il n'y a pas de dialogue social tripartite, mais une persécution de l'État qui viole l'État de droit.

Je le répète, nous pensons différemment. Cela pose-t-il un problème? Nous devons être respectés davantage. Les conditions de la paix sociale ne sont pas réunies lorsque les protestations font l'objet de poursuites pénales, et il ne peut y avoir de dialogue social tripartite si les syndicats sont affaiblis. Comment pouvons-nous affirmer dans ce contexte que la convention est respectée? Pouvons-nous parler de plein emploi et librement choisi dans un pays où les défenseurs des droits au travail sont persécutés? Nous estimons qu'il est difficile, voire impossible, de respecter la convention dans ces conditions. Il est tout aussi impossible

de garantir le respect des droits fondamentaux, et de préserver et garantir une société démocratique ainsi qu'une économie durable assortie de la justice sociale.

Sans diagnostic, il n'y a pas de solutions. Il n'y a pas de dialogue sans reconnaissance de l'autre et il n'y a pas d'issue si l'existence du conflit est niée. C'est pourquoi nous réitérons qu'une intervention de toute urgence du Directeur général du BIT est nécessaire, ainsi qu'une mission de haut niveau, directe, visible et ferme. Des recommandations générales ne suffisent pas mais il faut tenir compte de toutes les demandes, tant celles du gouvernement que les nôtres et celles des employeurs. Les appels à la bonne volonté ne suffisent pas. Une action concrète est nécessaire pour dire clairement aux travailleurs et travailleuses panaméens qu'ils ne sont pas seuls.

Nous réaffirmons que l'assistance technique ne peut être ni marginale ni symbolique. Il est très important qu'elle soit axée sur le rétablissement du respect du dialogue social, la garantie des conditions de liberté syndicale et le rétablissement aussi du respect des normes fondamentales. Il ne sera pas possible de créer et de maintenir des emplois sans exhorter énergiquement le gouvernement panaméen à garantir et à respecter la liberté syndicale. Nous réaffirmons que, à nos yeux, le Panama est une priorité régionale, car ce qui se passe dans ce pays constitue une menace pour toute la région. Nous nous félicitons de la position du gouvernement, transmise par la Directrice de l'emploi, selon laquelle le Panama sera le siège d'un événement important. Je suis présidente du Conseil syndical de consultation technique (COSATE) de la Conférence interaméricaine des ministres du travail (CIMT) de l'Organisation des États américains (OEA) et j'ai participé avec les ministres à une déclaration prononcée à Bogotá, qui met en valeur les ministres et que les ministres doivent respecter, non seulement dans cette commission, mais aussi lors de la prochaine réunion régionale des Amériques. À cette occasion, nous allons adopter, dans le cadre du tripartisme, une déclaration qui sera fondée sur le dialogue social tripartite. Ce que nous ne voulons pas, c'est que des modèles de répression se renforcent, qui sont des formes de violence contre la liberté syndicale, et que le tripartisme soit nié. Ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement le pays, mais aussi le système national et international de l'OIT.

Nous ne sommes pas confrontés à un problème technique. Nous nous trouvons face à un conflit profond. Car il est porté atteinte aux libertés publiques et à la visibilité même du système de gouvernance tripartite que représente l'OIT. Il a été question ici d'un régime qui se dessine. S'il existe un régime, c'est celui des gouvernements qui s'attaquent aux droits socioprofessionnels dans notre région. Et nous ne voulons pas de ce régime. La création d'emplois productifs, décents et librement choisis, avec l'objectif primordial qu'est la politique économique et sociale, doit se faire toujours avec la participation de tous. Nous tenons bien sûr à remercier cette commission. C'est le dernier cas à l'examen dans notre région et nous attendons avec impatience vos conclusions. Le Panama est notre priorité. Nous devons renforcer le tripartisme. Le Panama a été un exemple de dialogue tripartite dans les commissions, à une autre époque, il peut l'être à nouveau. C'est une volonté politique qu'il faut réaliser et c'est dans l'intérêt de tous.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier les différents intervenants qui ont exprimé leur point de vue sur cette question, y compris la représentante gouvernementale. Les employeurs souhaitent rappeler que le règlement de la Conférence, à son article 10 (1) *b*), dispose que cette commission est chargée d'examiner les cas individuels relatifs aux mesures prises par les Membres pour donner effet aux conventions auxquelles ils sont parties. À cet égard, nous tenons à réaffirmer qu'il est très important, afin de garantir la pertinence de l'examen des cas par la commission, de nous limiter au cas à l'étude et de nous reporter aux commentaires de la commission d'experts.

Nous espérons que cette commission tiendra compte des commentaires formulés au cours de la discussion, en particulier de ceux qui portent spécifiquement sur le respect, tant dans la législation que dans la pratique, de la convention n° 122, qui est la convention dont nous examinons l'application. À la lumière de ces observations et de notre discussion aujourd'hui, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement: premièrement, avec l'assistance technique du BIT, de mettre en place des projets et des programmes axés sur le renforcement du dialogue social tripartite pour assurer l'indépendance, la parité et, surtout, la participation constructive des parties; deuxièmement, de poursuivre les réunions tripartites afin que, tous ensemble, et grâce à l'expérience et aux connaissances des employeurs, des travailleurs et du gouvernement, nous progressions encore tant en ce qui concerne l'emploi, l'objectif étant le travail décent, que dans la transition de l'informalité à la formalité. Nous tenons à souligner que les manifestants doivent prendre en compte et respecter les droits fondamentaux des citoyens et ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité et leur vie. Nous rappelons que, conformément aux déclarations des organes de contrôle de l'OIT, un climat de violence généralisée nuit aux relations de travail et, en particulier, à la création d'emplois décents et d'entreprises durables. Enfin, nous, employeurs, réaffirmons l'importance de disposer d'espaces de dialogue social tripartite pour construire une démocratie plus solide et aller dans le sens d'un plus grand consensus.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a pris note avec préoccupation de l'absence de véritables consultations efficaces avec les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs en matière de politiques de l'emploi.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- **garantir que la politique de l'emploi promeut le plein emploi, productif et librement choisi, sur la base d'une politique économique et sociale qui stimule la croissance et le développement économiques, qui élève les niveaux de vie et qui résout le problème du chômage et du sous-emploi, y compris l'accès des jeunes, en particulier des jeunes femmes, au marché du travail;**
- **continuer de s'employer à combattre la ségrégation professionnelle verticale et horizontale persistante fondée sur le genre, le faible taux de participation des femmes au marché du travail, ainsi que leur forte concentration dans le secteur informel de l'économie, et, à cet égard, mettre pleinement en œuvre le programme par pays de promotion du travail décent 2024-2027, en utilisant les orientations qui figurent dans la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, 2015;**
- **garantir des consultations efficaces avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au sujet des politiques de l'emploi;**
- **élaborer, appliquer, suivre et réviser les mesures actives du marché du travail adoptées dans le cadre de la politique de l'emploi, compte tenu des groupes ciblés.**

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

La commission a également prié le gouvernement de fournir un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – J'ai l'honneur de donner à la parole à la distinguée représentante du gouvernement du Panama, Madame la directrice de l'Emploi au ministère du Travail et du Développement de l'Emploi.

Représentante gouvernementale – Au nom de la délégation de la République du Panama, nous prenons note des conclusions formulées par cette commission.

La délégation du Panama accueille avec intérêt les conclusions présentées ici et, en exprimant son profond respect pour le mandat des organes de contrôle de l'OIT, se félicite de l'occasion qui lui est donnée de présenter les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la convention. Nous avons fourni des informations concrètes sur les progrès enregistrés dans la politique de l'emploi, parmi lesquels il convient de mentionner:

- les investissements publics dans différents secteurs de l'économie, en particulier de grands travaux d'infrastructure qui contribueront à la création d'emplois;
- différents programmes pour l'emploi, notamment sur le recrutement ciblé, «Mon premier emploi», et l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, tous ces programmes étant mis en œuvre dans le cadre d'une collaboration solide entre les secteurs public et privé, ce qui renforce la portée et l'impact des programmes;
- le programme d'orientation professionnelle destiné aux jeunes étudiants du secondaire, qui facilite des décisions éclairées sur l'avenir professionnel;
- la promotion de la numérisation des services publics de l'emploi;
- la signature de conventions avec le secteur de l'éducation afin de renforcer la formation technique des étudiants;
- la mise en œuvre de politiques publiques de création d'emplois qui prennent en compte la dimension de genre;
- les réformes de la Caisse de sécurité sociale, entre autres.

Nous réaffirmons que le chômage au Panama n'est pas seulement dû à des facteurs structurels du marché du travail, mais aussi à des agissements qui ont directement compromis l'activité économique et la stabilité de l'emploi – entre autres, la déclaration d'inconstitutionnalité du contrat minier, le blocage prolongé de routes à l'échelle nationale et, en particulier, les grèves illégales, qui ont compromis le maintien et la création d'emplois dans tout le pays.

Enfin, nous réaffirmons notre engagement en faveur d'un dialogue constructif, de la transparence institutionnelle et du renforcement de politiques publiques qui favorisent le travail décent et créent de réelles opportunités pour tous les Panaméens. Il est essentiel de souligner qu'un comportement responsable des partenaires sociaux fait également partie de cet engagement national. La préservation de la paix sociale, le respect du cadre juridique et la volonté de parvenir à un consensus sont fondamentaux pour progresser dans le sens d'un développement véritablement inclusif et durable.

Nous remercions le BIT pour l'assistance technique qu'il nous a fournie et nous réitérons notre engagement à rendre compte régulièrement des progrès réalisés dans ce domaine.

République de Moldova (ratification: 1996)

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement de la République de Moldova remercie la Commission de l'application des normes et la commission d'experts pour l'attention constante qu'elles accordent à l'application de la convention n° 98. Nous remercions aussi la Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM) d'avoir porté la question à l'attention de la commission. Nous sommes déterminés à mener un processus constructif pour renforcer le dialogue social et garantir les droits consacrés dans les normes internationales du travail.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement fournit les informations ci-après à la commission, dans le cadre de nos efforts communs afin de parvenir à un résultat équitable et positif pour toutes les parties concernées.

En ratifiant la convention n° 98 de l'OIT, la République de Moldova a réaffirmé sa détermination à garantir la liberté syndicale et le bon fonctionnement du dialogue social. Cet engagement est inscrit dans la Constitution qui garantit à chaque travailleur le droit de s'affilier à un syndicat et de participer à la négociation collective, et reconnaît le caractère contraignant des conventions collectives. Ces principes sont mis en œuvre en appliquant le Code du travail de la République de Moldova et la législation complémentaire qui régit les syndicats, les associations d'employeurs et les mécanismes de dialogue social.

La convention collective nationale tripartite n° 20, adoptée le 29 juillet 2022, est un instrument essentiel qui renforce ces engagements. Élaborée conjointement avec les partenaires sociaux, cette convention collective définit clairement les responsabilités dans les domaines suivants: promotion du dialogue social; mise en place d'instances de consultation et de négociation aux niveaux national, sectoriel et territorial; et création d'un cadre institutionnel pour des négociations collectives et un règlement des conflits efficaces.

La convention tripartite comprend des dispositions destinées à renforcer les capacités institutionnelles, en particulier le rôle de l'Inspection nationale du travail. Conformément à cet objectif, la République de Moldova a adopté en 2023 des modifications législatives destinées à aligner le mandat et les pratiques de l'inspection du travail sur les conventions n°s 81 et 129 de l'OIT. Ces réformes permettent d'effectuer des inspections inopinées en cas de travail non déclaré et d'exploitation au travail. D'autres modifications relatives à la sécurité et à la santé au travail sont en cours d'examen en 2025. Le gouvernement bénéficie d'un soutien supplémentaire dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne (UE) et mis en œuvre par l'OIT.

En outre, au moyen de la convention collective nationale tripartite n° 20, le gouvernement a réaffirmé son rôle essentiel dans la protection de l'autonomie des syndicats et des associations d'employeurs en supprimant les obstacles administratifs et financiers à la constitution des syndicats et des associations d'employeurs. À cette fin, en juillet 2023, le Parlement a approuvé des modifications destinées à supprimer pour les organisations syndicales et patronales, à tous les niveaux, les frais que comportent leur enregistrement auprès de l'État, garantissant ainsi le plein respect du droit fondamental, des travailleurs et des employeurs, de constituer des organisations et de s'y affilier.

La principale instance nationale de dialogue est la Commission nationale pour les consultations et la négociation collective. Cette commission se réunit régulièrement pour

examiner un large éventail de politiques sociales et économiques que propose l'ensemble des partenaires sociaux. Il s'agit notamment de propositions de modification du Code du travail, ainsi que de consultations sur des textes législatifs financiers essentiels, entre autres le budget de l'État, le budget de la sécurité sociale et les fonds d'assurance maladie obligatoire. Le dialogue tripartite porte également sur la révision annuelle du salaire minimum et sur le mécanisme qui permet de déterminer l'adéquation du salaire minimum. Ce sujet est examiné à chaque session tripartite, conformément aux principes d'adéquation énoncés dans la directive européenne 2022/2041. Parmi les autres questions abordées, on mentionnera la ratification éventuelle de conventions de l'OIT ou la réglementation des formes atypiques de travail (par exemple, le travail intérimaire et le travail via des plateformes). Les questions relatives à la négociation collective sont traitées dans ce cadre à tous les niveaux. Grâce à la négociation collective, le salaire minimum national a augmenté de 87 pour cent entre 2021 et 2025. De même, grâce à l'action tripartite, la République de Moldova a ratifié en 2024 la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui est entrée en vigueur le 19 mars 2025. Des discussions sont en cours en ce qui concerne la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

Les partenaires sociaux sont pleinement associés au processus d'adhésion de la République de Moldova à l'UE, processus qui comporte notamment l'examen des chapitres pertinents et le rapprochement des législations. Le 26 janvier 2024, nous avons signé une déclaration commune qui va dans le sens de l'intégration de la République de Moldova à l'UE. Les partenaires sociaux ont contribué à l'examen bilatéral de la République de Moldova avec l'UE, participé à toutes les simulations d'examen interne et assisté aux réunions bilatérales d'évaluation avec la Commission européenne. En outre, les représentants des syndicats et des employeurs sont membres du groupe de travail n° 19 qui est chargé de la politique sociale et de l'emploi. Des consultations approfondies sont en cours aux fins de la transposition de plusieurs directives de l'UE, notamment celle de la directive 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats, qui est prévue pour 2025. Cet engagement contribue à renforcer le dialogue social à tous les niveaux et à appliquer effectivement les normes et politiques européennes dans le domaine du travail en République de Moldova.

Malgré les progrès réalisés, des difficultés subsistent. Un des principaux problèmes est la capacité limitée des partenaires sociaux de négocier et de conclure des conventions collectives, en particulier en raison de l'absence de structures de dialogue social actives aux niveaux sectoriel, territorial et des entreprises. De plus, dans certains secteurs, la connaissance qu'ont les principales parties prenantes de ces questions reste limitée. En conséquence, la couverture des négociations collectives reste faible. En 2024, la République de Moldova comptait 4 275 conventions collectives en vigueur, qui couvraient quelque 241 094 membres syndicaux, soit 38,5 pour cent de la main-d'œuvre salariée totale dans le pays. Le gouvernement redouble d'efforts pour étendre le dialogue social à tous les niveaux et accroître les capacités institutionnelles nécessaires pour mettre en œuvre effectivement les normes internationales du travail.

Avec le soutien de l'OIT, la République de Moldova a mis en œuvre un vaste programme de formation en 2022-2024 qui cherchait à améliorer les capacités des structures de dialogue social à tous les niveaux. Les domaines prioritaires étaient notamment les suivants: fixation des salaires; non-discrimination; égalité salariale entre hommes et femmes; et règlement des conflits et analyse du marché du travail local. Les commissions territoriales des 20 districts et plusieurs entités sectorielles ont bénéficié d'une formation.

Le gouvernement prend également des mesures concrètes pour améliorer la législation et les pratiques dans le domaine du dialogue social et de la négociation collective. En étroite

collaboration avec les partenaires sociaux et avec le soutien de l'OIT, il a élaboré une feuille de route complète qui compte plus de 15 propositions destinées à renforcer les cadres de négociation collective dans la République de Moldova.

La mise en œuvre du Programme par pays de promotion du travail décent (PPTD) 2025-2027, en partenariat avec l'OIT, est une priorité essentielle pour la République de Moldova. Ce programme a été élaboré conjointement par le gouvernement de la République de Moldova et les partenaires sociaux. Le renforcement du dialogue social est la première priorité stratégique du PPTD. Ses objectifs immédiats sont les suivants: i) mieux aligner la législation du travail sur les normes internationales du travail et l'acquis communautaire pertinent dans l'UE; ii) renforcer les partenaires sociaux et leur expertise en matière de politiques et de dialogue social; et iii) mettre en place un système plus solide de dialogue social et de négociation collective efficace. L'un des principaux indicateurs de résultats pour cette priorité est l'adoption d'un plan d'action national qui vise à promouvoir le dialogue social et la négociation collective, ainsi que la mise en œuvre d'au moins 50 pour cent des activités prévues avec le soutien de l'OIT, notamment l'assistance technique, la formation et le soutien logistique.

Garanties visant à protéger les organisations de travailleurs

Les syndicats bénéficient d'une protection constitutionnelle et judiciaire contre tout acte discriminatoire visant à limiter leur liberté syndicale ou l'exercice légal de leurs activités. La Constitution de la République de Moldova, la loi sur les syndicats, le Code du travail et le Code des contraventions définissent les protections et les mécanismes de recours en cas de violation:

Protections contre d'éventuels actes d'ingérence de la part des autorités publiques

L'article 6 de la loi n° 1129/2000, sur les syndicats, dispose que l'affiliation syndicale n'entraîne aucune restriction des libertés et des droits de l'homme garantis dans la Constitution, la législation nationale ou les traités internationaux auxquels la République de Moldova est partie. Il interdit toute forme de discrimination dans l'emploi, y compris l'embauche, la promotion ou le licenciement, fondée sur l'affiliation d'une personne à un syndicat particulier ou sur sa décision d'adhérer à un syndicat ou de le quitter. Cet article interdit par ailleurs d'exercer une influence sur un individu – par des menaces, des pots-de-vin ou des promesses de meilleures conditions de travail, de service ou d'études – dans le but de le contraindre à quitter un syndicat, à s'affilier à un autre syndicat ou à dissoudre son syndicat.

Conformément à l'article 9, les autorités publiques doivent s'abstenir de toute forme d'ingérence susceptible de limiter ou d'interrompre l'exercice de droits syndicaux, tels que définis dans le droit ou dans des statuts syndicaux.

La loi sanctionne toute entrave au droit de salariés de constituer un syndicat ou de s'y affilier dans le but de défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux. De tels actes constituent des violations au sens de l'article 61 du Code des contraventions et sont passibles d'amendes.

L'article 38 de la loi n° 1129/2000 établit la procédure pour traiter les plaintes relatives à toute violation de la loi sur les syndicats, de textes normatifs connexes ou de statuts syndicaux. Les tribunaux, en tant qu'autorité désignée, sont saisis de ces plaintes qui peuvent être déposées par les organes syndicaux concernés. Toute décision de justice (jugement, conclusion ou condamnation) peut faire l'objet d'un recours conformément à la législation applicable.

En outre, sur la base de l'article 73 du Code de procédure civile et de l'article 21 de la loi n° 1129/2000, les syndicats peuvent engager des actions civiles pour défendre les droits et les intérêts de leurs membres ou d'autres personnes.

Mesures prises dans le cas en question

Des préoccupations ont été soulevées concernant l'application de la convention n° 98 dans le cadre d'un cas relatif aux droits syndicaux dans le secteur de la santé, en particulier au sein d'un établissement public, le Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière. En réponse, le gouvernement de la République de Moldova a adopté une série de mesures institutionnelles et procédurales ciblées visant à promouvoir le dialogue, éclaircir les faits et aider à remédier à la situation en question.

Le 13 août 2024, le ministère du Travail et de la Protection sociale a convoqué une réunion de haut niveau à laquelle ont participé de hauts représentants du ministère de la Santé, de la CNSM et du BIT. Au cours de cette réunion, le gouvernement a réaffirmé sa volonté d'offrir une plateforme pour mener un dialogue structuré, y compris en fournissant un accès à l'employeur concerné, et a proposé la création d'un mécanisme conjoint d'établissement des faits pour examiner de manière impartiale les allégations et contribuer à rétablir la confiance mutuelle entre les parties.

Dans le cadre de son suivi institutionnel, le 17 octobre 2024, la Chancellerie d'État a adressé une demande officielle à tous les établissements concernés pour qu'ils communiquent des informations sur les événements signalés, dans le but de comprendre précisément et intégralement les circonstances et les responsabilités en jeu. Parallèlement, le ministère du Travail et de la Protection sociale a continué de suivre de près l'évolution de la situation et de maintenir des canaux de communication ouverts avec toutes les parties prenantes concernées, y compris les syndicats et les représentants de l'employeur.

Comme indiqué précédemment, le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux et avec le soutien du BIT, élabore actuellement une feuille de route complète qui reprend plus de 15 propositions visant à renforcer le dialogue social et les mécanismes de négociation collective.

D'autres mesures sont à l'étude. Le gouvernement de la République de Moldova renouvelle sa détermination sans réserve à respecter les principes consacrés dans la convention n° 98 et à travailler de manière transparente, de bonne foi et en étroite coopération avec le BIT et les partenaires sociaux nationaux. De notre point de vue, ce processus est une occasion d'atteindre une plus grande maturité démocratique et institutionnelle dans le respect des normes internationales du travail.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter le représentant gouvernemental de la République de Moldova, Monsieur l'Ambassadeur, Représentant permanent de la République de Moldova auprès de l'office des Nations Unies à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de la République de Moldova, je souhaiterais remercier la commission d'experts et la Commission de la Conférence pour l'attention constante qu'elles accordent à l'application de la convention n° 98. Nous remercions aussi la Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM) d'avoir porté la question à l'attention de la commission.

Je tiens tout d'abord à dire que nous considérons cette discussion comme une occasion commune de renforcer les droits fondamentaux inscrits dans les normes internationales du travail et de réaffirmer notre engagement national en faveur d'un dialogue social constructif. C'est dans cet esprit que nous avons soumis à la commission un rapport actualisé sur les récents développements et que nous réaffirmons notre volonté d'œuvrer de manière constructive pour parvenir à un résultat équitable et positif pour toutes les parties concernées.

Depuis qu'elle a ratifié la convention, la République de Moldova n'a cessé de faire des efforts pour garantir la liberté syndicale et le bon fonctionnement du système de dialogue social. Ces principes sont inscrits dans notre Constitution qui garantit à chaque travailleur le droit de s'affilier à un syndicat et de participer à la négociation collective, et reconnaît le caractère contraignant des conventions collectives. Ces garanties constitutionnelles sont mises en œuvre par l'application du Code du travail et de la législation complémentaire qui régit les syndicats, les associations d'employeurs et les mécanismes bipartites et tripartites.

L'une des étapes importantes récemment franchies a été l'adoption de la convention collective nationale tripartite n° 20 en juillet 2022. Élaborée conjointement avec les partenaires sociaux, elle définit clairement les responsabilités en matière de promotion du dialogue social aux niveaux national, sectoriel et territorial. Elle pose les bases d'une consultation structurée, de plateformes de négociation et de mécanismes de règlement des conflits.

Dans le cadre de notre engagement continu, le gouvernement a adopté des modifications législatives en 2023, destinées à aligner le mandat et les pratiques de l'inspection du travail sur la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et sur la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. Ces modifications introduisent des procédures telles que des inspections inopinées en cas de travail non déclaré et d'exploitation au travail. D'autres modifications relatives à la sécurité et à la santé au travail sont en cours d'examen en 2025. Le gouvernement bénéficie d'un soutien supplémentaire dans le cadre d'un projet financé par l'Union européenne (UE) et mis en œuvre par l'OIT.

En 2023, la République de Moldova a également supprimé les obstacles administratifs et financiers à la constitution d'organisations syndicales et d'employeurs. Le Parlement a supprimé à cet effet les frais d'enregistrement auprès de l'État, à tous les niveaux, ce qui témoigne de notre engagement à promouvoir le droit syndical sans imposer d'obstacles inutiles. La Commission nationale pour les consultations et la négociation collective reste la principale plateforme nationale de dialogue tripartite. Elle se réunit régulièrement pour examiner un large éventail de sujets, des modifications du Code du travail aux consultations sur des textes portant sur le budget de l'État, y compris le budget de la sécurité sociale et les fonds d'assurance maladie. Rien que cette année, cette commission a déjà tenu cinq réunions. Elle joue un rôle central dans l'examen et la révision du salaire minimum national, chaque discussion étant guidée par le principe d'adéquation énoncé dans la directive européenne 2022/2041.

Entre 2021 et 2025, conséquence directe du dialogue tripartite et de la négociation collective, le salaire minimum national a augmenté de 87 pour cent. Outre la fixation du salaire, la commission traite des questions de négociation collective, de dialogue social sectoriel et de la potentielle ratification de conventions de l'OIT en cours d'examen.

Nous sommes fiers d'indiquer que, grâce à cette collaboration, la République de Moldova a ratifié, en 2024, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, qui est entrée en vigueur en mars 2025. Des discussions sont également en cours en ce qui concerne la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Le dialogue

social est indissociable de l'engagement de la République de Moldova. Il est au cœur de notre processus d'intégration européenne.

Le 26 janvier 2024, le gouvernement et les partenaires sociaux ont signé une déclaration commune soutenant l'adhésion de la République de Moldova à l'UE. Les organisations syndicales et d'employeurs ont participé activement au processus d'examen bilatéral et sont membres du groupe de travail n° 19 en charge de la politique sociale et de l'emploi.

Des consultations approfondies sont en cours aux fins de la transposition de plusieurs directives de l'UE, notamment celle relative à des salaires minimaux adéquats, qui est prévue pour 2025. Cet engagement contribue à aligner les politiques de l'emploi moldaves sur les normes européennes, tout en veillant à ce qu'elles restent inclusives et fondées sur le dialogue national.

Nous évoquons en détail tous ces processus en cours afin de démontrer que les trois parties au dialogue social travaillent en étroite collaboration sur les grandes priorités nationales qui permettent à la République de Moldova de progresser vers ses objectifs de prospérité économique, de justice sociale et de travail décent. Nous reconnaissons toutefois que des défis restent à relever.

La capacité des partenaires sociaux de négocier et de conclure des conventions collectives, en particulier aux niveaux sectoriel, territorial et des entreprises, reste limitée. Certaines structures de dialogue sont toujours en sommeil. La promotion des droits à la négociation collective reste faible dans certains secteurs. Par conséquent, la couverture des conventions collectives reste estimée à 39 pour cent en 2025. Le gouvernement intensifie ses efforts pour y remédier.

Avec le soutien de l'OIT, nous avons mis en œuvre un programme national de formation entre 2022 et 2024 qui couvrait 20 districts, de nombreuses plateformes sectorielles et se concentrait sur la fixation des salaires, l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, le règlement des conflits et l'analyse du marché du travail local.

La semaine dernière, à Genève, le gouvernement, les organisations nationales syndicales et des employeurs ont signé avec l'OIT un PPTD 2025-2027. Nous nous réjouissons de la mise en œuvre de ce programme, qui constitue une priorité nationale. Son premier objectif stratégique est de renforcer le dialogue social et la négociation collective.

Les principaux objectifs incluent notamment une meilleure harmonisation avec les normes internationales du travail dans l'acquis de l'UE, le renforcement de l'expertise et des capacités des partenaires sociaux, et la promotion d'un système de dialogue social fort et inclusif. L'un des principaux résultats attendus du PPTD est l'adoption du plan d'action national sur la négociation collective, qui vise la mise en œuvre d'au moins 50 pour cent de ses activités avec l'assistance technique du BIT, notamment la formation, l'assistance et le soutien logistique.

La République de Moldova offre des garanties juridiques solides pour l'autonomie des syndicats. La Constitution, le Code du travail, la loi sur les syndicats et le Code des contraventions interdisent toute forme de discrimination à l'encontre des membres de syndicats, toute contrainte visant à les pousser à quitter ou à changer de syndicat, ainsi que toute ingérence des autorités publiques dans les affaires syndicales. Toute entrave à ces droits est passible d'une amende prévue par la loi. Les syndicats disposent de la personnalité juridique leur permettant de comparaître devant les tribunaux et peuvent intenter des actions civiles pour défendre leurs membres.

En ce qui concerne la situation spécifique soulevée devant cette Commission de la Conférence, permettez-moi tout d'abord de souligner que le cas concerne un établissement du secteur de la santé, en particulier un établissement public, le Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière.

Je souhaite souligner que nous prenons cette situation au sérieux, au niveau national. Nous sommes pleinement déterminés à œuvrer en faveur d'une solution négociée de ce cas dans le cadre de la plateforme gouvernementale.

En réponse aux préoccupations soulevées concernant l'application de la convention, le gouvernement a déjà adopté des mesures ciblées visant à promouvoir le dialogue et à éclaircir les faits. Le 13 août 2024, le ministère du Travail et de la Protection sociale a convoqué une réunion de haut niveau à laquelle ont participé le ministère de la Santé, la CNSM et le BIT. Au cours de cette réunion, le ministère de la Santé a proposé la création d'un mécanisme conjoint d'établissement des faits pour examiner de manière impartiale les allégations et rétablir la confiance mutuelle. Je dois préciser que cette proposition reste sur la table et que nous y sommes attachés. Par la suite, la Chancellerie d'État a adressé une demande officielle à tous les établissements concernés pour qu'ils fournissent des explications sur ce cas.

Le ministère du Travail et de la Protection sociale a continué de suivre de près l'évolution de la situation et de maintenir la communication ouverte avec toutes les parties prenantes.

Comme indiqué précédemment, le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux et avec le soutien du BIT, élabore actuellement une feuille de route complète qui reprend une série de propositions visant à renforcer le dialogue social et les mécanismes de négociation collective. Ce document est actuellement en consultation auprès des partenaires sociaux, et la prochaine série de discussions aura lieu vendredi prochain.

L'objectif de cette feuille de route est de proposer des mesures législatives, institutionnelles et politiques qui renforceront le partenariat social, offriront de meilleures garanties, lutteront contre les violations et augmenteront encore le taux de couverture des conventions collectives.

Dans ce contexte, le gouvernement entend tenir compte des conclusions de la commission d'experts, ainsi que des propositions avancées par les partenaires sociaux, en vue de parvenir à un résultat véritablement tripartite.

Nous sommes ouverts à toute proposition constructive de toutes les parties et restons déterminés à les intégrer dans la version finale de cette feuille de route. Une fois celle-ci finalisée, le gouvernement tiendra l'Organisation informée des progrès accomplis dans sa mise en œuvre. Il existe également des moyens de remédier à la situation par voie judiciaire, qui restent disponibles, et d'autres mesures institutionnelles et législatives sont actuellement à l'étude.

Le gouvernement de la République de Moldova réaffirme son engagement total envers les principes inscrits dans la convention. Nous restons engagés dans ce processus de manière transparente, en toute bonne foi et en étroite coopération avec l'OIT et nos partenaires sociaux nationaux. Nous avons conscience des défis qui restent à relever, mais nous y voyons également une opportunité, une chance d'approfondir notre maturité démocratique et institutionnelle, de renforcer le contrat social et de progresser sur la voie de l'intégration à l'UE. En ce sens, tous les points soulevés dans les observations de la commission d'experts font actuellement l'objet d'un examen approfondi.

Nous remercions également le BIT pour son partenariat de longue date et demandons respectueusement qu'il continue à fournir une assistance technique afin de renforcer les capacités de négociation collective, de promouvoir davantage le dialogue social dans des secteurs spécifiques, notamment le secteur de la santé, de soutenir l'harmonisation de la législation avec les normes de l'UE et d'aider à mettre en place un système de dialogue social plus inclusif et efficace en République de Moldova. Nous remercions une fois de plus la commission pour ses conseils et son engagement.

Ensemble, nous pouvons veiller à ce que la République de Moldova respecte l'esprit de la convention de l'OIT en promouvant la dignité, l'équité et le dialogue dans le monde du travail.

Membres travailleurs – Dans son rapport, la commission d'experts a mis trois points en évidence. Elle a souligné l'absence de mesures de protection efficaces contre tous les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. Bien que la législation moldave prévoit des sanctions en cas d'entrave à l'adhésion à un syndicat ou à la constitution d'un syndicat, elle reste muette concernant les actes d'ingérence dans les activités syndicales.

Nous sommes en mesure de fournir un exemple très grave de l'impact de cet oubli législatif. L'administration du Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière a menacé des travailleurs de représailles s'ils refusaient de changer de syndicat au profit du syndicat qui bénéficiait de l'appui du gouvernement, qui n'était pas celui de leur choix, ce qui a conduit à la résiliation forcée de l'adhésion d'un peu moins de 4 000 salariés et au démantèlement du syndicat indépendant. En outre, un dirigeant syndical a été rétrogradé pour l'inciter à démissionner. Enfin, même si la législation existe pour protéger les droits des travailleurs, dans la pratique, les sanctions prévues ne sont pas du tout dissuasives. En effet, une amende de 120 dollars É.-U. semble plus appropriée pour un excès de vitesse que pour une violation des droits fondamentaux et est clairement insuffisante.

Dès 2004, le Comité de la liberté d'association a saisi l'occasion pour formuler des recommandations à ce sujet au gouvernement et a appelé à l'introduction de sanctions efficaces et suffisamment dissuasives pour prévenir les actes de discrimination antisyndicale.

La CNSM a également soumis des propositions au Parlement et au gouvernement en vue de donner suite aux recommandations du Comité de la liberté syndicale. Toutefois, ces propositions n'ont pas été suivies d'effet. Il en va de même pour le projet de loi visant à modifier l'article 61 du Code des contraventions en vue d'introduire des sanctions plus strictes. Les syndicats ont introduit cette demande de modification, mais à ce jour l'article 61 n'a pas été modifié.

Depuis trop longtemps, l'avancement sur cette question s'est enlisé dans des discussions sans fin sur des projets de réglementation qui, pour une raison ou une autre, ne parviennent jamais à se concrétiser.

Même si la négociation et la consultation sont au cœur de notre travail, il faudrait qu'elles se traduisent à un moment donné par des lois et des pratiques. Sinon, comme pour l'amende de 120 dollars É.-U., ces paroles resteront lettre morte. Le maintien du statu quo sur ces questions constitue une grave menace pour la liberté syndicale. Il est désormais nécessaire que le gouvernement mette enfin en œuvre ces propositions de toute urgence.

Il ressort également du rapport de la commission d'experts qu'une disposition du Code du travail protégeant les dirigeants syndicaux contre les licenciements jusqu'à deux ans après la fin de leur mandat a été abrogée et remplacée par l'obligation d'obtenir un avis consultatif au lieu de l'accord préalable de l'instance supérieure du syndicat, comme c'était le cas

auparavant. Cela a affaibli davantage la protection juridique existante contre la discrimination antisyndicale.

Pour notre part, nous estimons que cela est inacceptable. Nous partageons l'avis de la commission d'experts et espérons que le gouvernement adoptera des dispositions qui renforceront considérablement la protection juridique contre la discrimination antisyndicale.

Dans son rapport, la commission d'experts a également soulevé un deuxième problème, à savoir le manque d'informations sur le nombre de travailleurs couverts par des conventions collectives. Ces informations sont nécessaires pour évaluer la dynamique des négociations collectives dans le pays. Une négociation collective solide et fonctionnelle, souvent caractérisée par un taux de couverture élevé, présente de nombreux avantages pour les travailleurs et la société en général. Nous constatons qu'il est impossible de respecter l'obligation de promouvoir la négociation collective sans avoir connaissance de la situation de celle-ci, qu'elle soit en phase de croissance ou de déclin, dans le pays concerné. Il est donc de la plus haute importance que le gouvernement collecte ces statistiques afin de pouvoir élaborer des politiques adaptées et accroître la couverture de la négociation collective et, pour nous, dans le cadre du système de contrôle de l'OIT, d'être en mesure d'évaluer de manière indépendante le fonctionnement de la négociation collective dans le pays.

Enfin, la commission d'experts a réitéré sa préoccupation qui persiste depuis longtemps concernant l'arbitrage obligatoire. À cet égard, nous tenons à souligner que le renvoi d'un conflit du travail collectif devant les tribunaux est incompatible avec la convention, sauf, comme le rappelle la commission d'experts, s'il est demandé par les deux parties au conflit. Un recours est également possible lorsque la question concerne des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, c'est-à-dire les services essentiels au sens strict du terme ou une situation de crise nationale grave. Il s'agit là d'un ensemble très restreint d'exceptions: l'article 360(1), du Code du travail n'est pas conforme à la convention à cet égard. Le gouvernement indique qu'un nouveau projet de loi est en cours d'élaboration pour régler cette question.

Nous notons également que les partenaires sociaux ont demandé au gouvernement de collaborer avec l'inspection du travail et les partenaires sociaux afin de mettre en place un mécanisme de règlement extrajudiciaire des conflits, qui devait être pleinement opérationnel d'ici la fin de 2024, mais dont nous n'avons plus entendu parler. Nous demandons au gouvernement de reprendre le processus tripartite relatif à la mise en place d'un mécanisme extrajudiciaire de règlement des conflits du travail.

Toutes ces questions devraient déboucher sur des mesures efficaces et assorties de délais précis de la part du gouvernement. Nous appelons donc le gouvernement à se saisir de cette question et, en particulier, à prendre des mesures pour garantir une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites qu'il a récemment fournies sur ce cas et dont nous avons pris bonne note. Les membres employeurs soulignent l'importance pour l'État de respecter ses obligations découlant de la convention que la République de Moldova a ratifiée en 1996. Depuis 2001, la commission d'experts a émis sept observations, et ce cas n'a jamais fait l'objet de discussion au sein de cette Commission de la Conférence.

Il convient de noter qu'en mars 2022 la République de Moldova a déposé sa demande d'adhésion à l'Union européenne et que les partenaires sociaux participent au processus d'adhésion.

Ce cas inclut quatre éléments. Tout d'abord, concernant les allégations d'ingérence dans les activités des syndicats, la commission d'experts a pris note des allégations selon lesquelles des travailleurs étaient menacés de représailles s'ils refusaient de changer de syndicat au profit du syndicat qui bénéficiait de l'appui du gouvernement. En outre, elle a noté avec regret qu'un dirigeant syndical a été rétrogradé pour l'inciter à démissionner et que cette question n'a pas été résolue.

Conformément à l'article 1 de la convention, les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat.

La situation juridique est la suivante: l'article 6 de la loi n° 1129/2000 sur les syndicats prévoit que l'adhésion à un syndicat n'entraîne aucune restriction des droits de l'homme et des libertés garantis par la Constitution, la législation nationale ou les traités internationaux auxquels la République de Moldova est partie. Il interdit toute forme de discrimination dans l'emploi, y compris l'embauche, la promotion ou le licenciement, fondés sur l'affiliation d'une personne à un syndicat particulier ou sur sa décision d'adhérer à un syndicat ou de le quitter. En outre, ce même article porte interdiction d'exercer une influence sur les personnes dans le but de les contraindre à quitter un syndicat, à adhérer à un autre syndicat ou à dissoudre un syndicat.

Le gouvernement a indiqué aujourd'hui avoir pris une série de mesures ciblées: i) le 13 août 2024, le ministère du Travail et de la Protection sociale a convoqué une réunion de haut niveau à laquelle ont participé de hauts représentants du ministère de la Santé, de la CNSM et du BIT; ii) le 17 octobre 2024, la Chancellerie d'État a adressé une demande officielle à tous les établissements concernés pour qu'ils communiquent des informations sur les événements signalés; iii) parallèlement, le ministère du Travail et de la Protection sociale a continué de suivre de près l'évolution de la situation; iv) le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux et le BIT, élabore actuellement une feuille de route complète qui reprend plus de 15 propositions visant à renforcer le dialogue social et les mécanismes de négociation collective. Les membres employeurs ont pris note de ces évolutions et les saluent. Nous encourageons toutefois le gouvernement à poursuivre dans cette voie afin de se conformer aux obligations de la convention et à présenter un rapport sur les mesures prises.

Le deuxième point concerne la réforme juridique visant à modifier l'article 61 du Code des contraventions. À cet égard, la législation nationale sanctionne toute entrave au droit des travailleurs de constituer un syndicat ou de s'y affilier dans le but de défendre leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux. De tels actes sont considérés comme des violations au sens de l'article 61 du Code des contraventions et sont passibles d'amendes. Un projet de loi visant à modifier l'article 61 du Code des contraventions et à appliquer des sanctions plus sévères est en cours d'examen. Les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir des informations plus détaillées sur ce processus de modification de la loi et sur les dispositions qui couvrent les sanctions applicables aux actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. En outre, conformément à la demande de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de soumettre une copie de la loi adoptée.

Le troisième point porte sur les mesures prises par le gouvernement concernant le renvoi d'un conflit du travail collectif devant les tribunaux. La commission d'experts a demandé au gouvernement de modifier l'article 360(1) du Code du travail afin de garantir que le renvoi d'un conflit du travail collectif devant les tribunaux n'est possible qu'à la demande des deux parties

au conflit, ou lorsque la question concerne des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, c'est-à-dire les services essentiels ou une situation de crise nationale grave. Le gouvernement a indiqué qu'un nouveau projet de loi, la loi sur la médiation et le statut du médiateur, était en cours d'approbation. Les membres employeurs souhaitent rappeler que, conformément à l'article 4 de la convention, des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. L'article 4 de la convention prévoit une certaine marge de manœuvre afin de permettre aux gouvernements, aux partenaires sociaux et aux États Membres de trouver des modalités de mise en œuvre adaptées à leur situation et à leurs besoins. Par conséquent, les membres employeurs encouragent le gouvernement à engager une véritable consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives sur le processus de révision de l'article 360(1) du Code du travail et à fournir des informations sur toute évolution à cet égard.

Le quatrième point concerne les statistiques relatives au nombre de conventions collectives conclues et en vigueur. Le gouvernement a fourni des informations sur les conventions collectives conclues au niveau national. La commission d'experts a pris note de ces informations et a demandé au gouvernement de fournir des informations statistiques supplémentaires sur le nombre de conventions collectives conclues et en vigueur dans le pays, et d'indiquer les secteurs concernés ainsi que le nombre de travailleurs couverts. Les membres employeurs notent que le gouvernement a fourni des informations statistiques supplémentaires sur la couverture de la négociation collective. Selon ces informations, en 2024, la République de Moldova comptait 4 275 conventions collectives en vigueur. Ces conventions collectives couvraient environ 241 094 membres syndicaux, soit 38,5 pour cent de toute la main-d'œuvre du pays.

Pour conclure, les membres employeurs prient le gouvernement: i) de poursuivre ses efforts pour résoudre la question de l'ingérence dans les activités syndicales dans le secteur des soins de santé et de soumettre des rapports sur les mesures prises; ii) de fournir des informations détaillées sur le processus de modification de la loi et les dispositions relatives aux sanctions applicables aux actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, et de fournir une copie de la loi adoptée; iii) d'engager une véritable consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur le processus de révision de l'article 360(1) du Code du travail et de fournir des informations sur toute évolution à cet égard.

Interprétation du russe: Membre travailleur, République de Moldova – La commission d'experts a dûment examiné les informations fournies par la CNSM et a dûment pris en considération les informations illustrant l'ingérence dans les activités syndicales dans le pays. Ayant ratifié les conventions fondamentales de l'OIT, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention n° 98, la République de Moldova s'est engagée à respecter les dispositions qu'elles contiennent en matière de normes du travail et à veiller au respect d'une série de droits et de garanties concernant les activités des syndicats, y compris une protection adéquate contre tout acte d'ingérence de la part des employeurs ou du gouvernement.

Je dois noter ici qu'une protection appropriée contre la discrimination antisyndicale nécessite des sanctions suffisantes et que, en République de Moldova, il n'existe actuellement que des sanctions pour entrave à l'exercice du droit de constituer des syndicats et de s'y affilier. En ce qui concerne la violation des droits syndicaux et l'ingérence des employeurs visant à

dissoudre les syndicats, aucune sanction efficace n'est prévue, ce qui pourrait être considéré comme une incitation au non-respect de la législation syndicale.

L'initiative du gouvernement et du Parlement, sous la forme d'un projet de loi reflétant la proposition de la CNSM relative à des sanctions et des peines en cas d'ingérence dans les activités syndicales, n'a pas abouti, et la législation actuelle n'a fait l'objet d'aucune modification pour prévoir des sanctions suffisamment dissuasives en cas de violation des droits syndicaux.

Par conséquent, des cas spécifiques de violation des droits syndicaux ont été enregistrés en République de Moldova. L'un d'entre eux est la violation flagrante de ces droits par l'ingérence de l'administration du Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière, qui a conduit à la dissolution de facto d'un syndicat existant et à la création d'un nouveau syndicat sous le contrôle direct de l'employeur. Les fondateurs de cette nouvelle organisation syndicale sont 16 cadres du Centre, dont deux vice-directeurs, et les structures qui leur sont subordonnées. Ces informations sont étayées par le certificat d'enregistrement du syndicat.

En outre, les statuts du syndicat stipulent que c'est l'administration qui détermine la date de la prochaine assemblée générale du syndicat. Nous considérons qu'il s'agit là d'un cas classique de syndicat dirigé par une entreprise ou de syndicat jaune créé et contrôlé par les employeurs, et ce dans une institution relevant directement du ministère de la Santé. Non seulement le gouvernement ne garantit pas les droits des syndicats, mais il soutient également les violations commises par les employeurs, comme le montrent les rapports de la CNSM.

Nous nous sommes tournés vers les autorités compétentes, chargées de faire respecter les droits syndicaux. Nous avons contacté les organismes concernés. Malheureusement, aucun d'entre eux ne nous a fourni de réponse digne de ce nom: le ministère du Travail et de la Protection sociale s'est contenté d'une réponse passive invoquant son absence de compétence, le ministère de la Santé a salué la création du syndicat contrôlé par les employeurs et l'inspection du travail n'a pas répondu à notre plainte officielle. En l'absence de réponse digne de ce nom, la CNSM a décidé de se tourner vers l'OIT et de déposer une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale.

L'attitude passive du ministère du Travail et de la Protection sociale est particulièrement alarmante car, en tant qu'organisme chargé de garantir le dialogue social et la politique sociale, il devrait défendre les normes internationales du travail.

Compte tenu du fait que la République de Moldova est candidate à l'adhésion à l'Union européenne, je tiens à souligner que notre plainte ne vise en aucun cas à entraver le processus d'intégration européenne du pays. L'accord d'association entre l'Union européenne et la République de Moldova prévoit que la République de Moldova a le devoir de respecter, de promouvoir et de consacrer dans sa législation les normes du travail internationalement reconnues, telles qu'elles sont énoncées dans les conventions fondamentales de l'OIT, en particulier celles relatives à la liberté syndicale.

Nous estimons donc que nos démarches auprès des organes de contrôle de l'OIT ne doivent pas seulement servir à alerter les responsables gouvernementaux qui se sont gravement ingérés dans les affaires syndicales, mais doivent aussi déboucher sur des mesures législatives et pratiques concrètes visant à empêcher et à éliminer toute forme d'ingérence, et à soutenir ainsi le processus d'intégration européenne.

En conclusion, je tiens à exprimer ma gratitude aux représentants de l'OIT et à la commission d'experts, et à les remercier directement d'avoir rapidement examiné nos déclarations, et de soutenir le gouvernement afin qu'il continue à promouvoir et à protéger les droits des syndicats et des syndicalistes. Nous espérons vivement que le gouvernement

tiendra compte des conclusions des organes de contrôle de l'OIT et prendra immédiatement les mesures nécessaires pour appliquer les normes internationales du travail relatives aux activités des syndicats, et ne permettra plus, à l'avenir, de tels cas d'ingérence dans les activités syndicales, tout en renforçant la législation nationale et en prévoyant des sanctions spécifiques contre l'ingérence dans les activités des syndicats.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse a pris note avec intérêt des observations de la commission d'experts et des informations écrites fournies par le gouvernement moldave. Le rapport de la commission d'experts fait état de plusieurs actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales, dont un ayant conduit au démantèlement d'un syndicat indépendant dans le secteur hospitalier et à la démission forcée de ses membres.

La Suisse rappelle au gouvernement moldave que, conformément aux articles 1 et 2 de la convention, les travailleurs doivent pouvoir s'affilier aux syndicats de leur choix et mener leurs activités syndicales à l'abri de toute forme de menaces, préjudices et ingérences. Garantir une protection adéquate des droits syndicaux des travailleurs, y compris le droit à l'organisation et à la négociation collective, requiert un cadre législatif et juridique complet et robuste prévoyant notamment des sanctions suffisamment dissuasives contre les actes de discrimination et d'ingérence antisyndicales.

À cet égard, la Suisse prend note avec satisfaction des informations selon lesquelles un projet de loi est en préparation afin de fixer des sanctions plus strictes que celles actuellement en vigueur, et invite les autorités moldaves à informer proactivement la commission d'experts à ce sujet.

À travers ses relations bilatérales avec la République de Moldova, la Suisse promeut le dialogue social et les échanges d'expertise entre partenaires sociaux suisses et moldaves. Ce faisant, elle offre une plateforme assurant la participation pleine et entière des partenaires sociaux, leur permettant ainsi d'exprimer leurs préoccupations et points de vue. Le gouvernement suisse se tient prêt à accompagner les autorités et les partenaires sociaux moldaves, dans le cadre du dialogue tripartite institutionnalisé depuis 2023 entre la Suisse et la République de Moldova en matière de travail et d'emploi, pour faciliter la mise en œuvre des réformes législatives et institutionnelles.

Enfin, nous saluons l'adoption du Programme pays pour le travail décent 2025-2027 signé la semaine dernière entre la République de Moldova et l'OIT, ainsi que l'adoption, au niveau national, d'une feuille de route de 15 mesures visant à renforcer la négociation collective. Nous encourageons les autorités moldaves à poursuivre leur étroite coopération avec le BIT et les partenaires sociaux dans ces processus.

Interprétation de l'allemand: **Membre travailleur, Suisse** – Je m'exprime au nom de l'Union syndicale suisse (USS). Le cas présent revêt une importance particulière, car il a des répercussions systémiques qui serviront d'exemple pour de nombreux pays et régions en ce qui concerne l'application d'une convention fondamentale de l'OIT.

Deux problèmes principaux viennent d'être évoqués. En premier lieu, l'absence de protections juridiques adaptées et de sanctions dissuasives contre la discrimination et l'ingérence dans les activités syndicales. En second lieu, des cas spécifiques d'ingérence de l'administration dans le secteur de la santé, notamment du ministère compétent.

Concernant le premier point, l'absence de sanctions dissuasives et de protection juridique suffisante est un problème que nous connaissons également en Suisse. Nous nous référons en particulier au cas soumis en 2024 concernant l'ingérence dans les activités syndicales en République de Moldova. Cette dernière a ratifié les conventions n^{os} 87 et 98. Par conséquent,

des lois nationales ont été adoptées pour garantir la liberté syndicale. Ces lois reconnaissent officiellement les droits syndicaux, mais ne prévoient pas de protection efficace contre leur violation.

En particulier, il a été mentionné que le Code des contraventions ne prévoit qu'une amende extrêmement faible, d'un montant de 120 dollars É.-U., en cas d'entrave à la constitution d'un syndicat ou à l'affiliation à un syndicat. Pour autant que je sache, aucune sanction n'est prévue pour les ingérences des employeurs visant à démanteler ou à remplacer les syndicats. L'OIT a recommandé à plusieurs reprises au gouvernement de réviser sa législation et d'introduire des sanctions dissuasives. Cela n'a pas encore été fait.

La CNSM a soumis un projet de loi portant modification de l'article 61 du Code des contraventions, qui prévoit des sanctions en cas d'ingérence dans les activités syndicales. Toutefois, le gouvernement et le Parlement ont ignoré ces propositions.

Ce vide juridique a créé un environnement propice à des ingérences graves.

L'administration du Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière a démantelé le syndicat indépendant comptant plus de 3 800 membres et, dans la pratique, a mis en place un nouveau syndicat contrôlé par l'employeur.

Les autorités en ont été informées tant par l'intermédiaire de Commission nationale pour les consultations et la négociation collective que par des communications officielles. À ce jour, le gouvernement n'a pris aucune mesure efficace.

Les déclarations du gouvernement se limitent à des discussions internes qui, du point de vue de la CNSM et de l'USS, ne constituent pas des mesures efficaces contre cette ingérence.

La CNSM considère cela comme l'expression d'une attitude passive du ministère du Travail et de la Protection sociale, qui est l'autorité compétente en matière de politique du marché du travail, de dialogue social et d'application des normes internationales du travail, et qui devrait donc protéger la liberté syndicale.

Nous souhaitons rappeler que, bien que la législation nationale prévoit des sanctions en cas d'entrave à la constitution d'un syndicat ou à l'affiliation à un syndicat, elle ne prévoit pas de protection contre l'ingérence dans les activités syndicales. Une fois encore, les propositions de la CNSM n'ont pas été mises en œuvre.

Pour terminer, je voudrais évoquer l'expérience de la Suisse, qui pourrait s'avérer utile. Depuis plus de vingt ans, l'USS lutte pour améliorer les protections contre le licenciement des membres syndicaux dans les entreprises. Après d'intenses négociations et dialogues tripartites de haut niveau, nous sommes finalement parvenus à un accord en Suisse, qui sera bientôt soumis au Parlement. Cela montre que, grâce à un dialogue social constant, il est possible de réaliser des progrès. Nous espérons voir des évolutions similaires en République de Moldova, mais, espérons-le, beaucoup plus rapidement qu'en Suisse. En outre, la Suisse participe, dans le cadre d'un protocole d'accord, à des discussions avec le gouvernement moldave au sein de structures tripartites. Les partenaires sociaux provenant de République de Moldova, y compris la CNSM, participent à ce processus. Nous espérons que le gouvernement et les partenaires sociaux pourront tirer profit de l'expérience de la Suisse, que nous souhaitons partager avec eux dans le cadre de ce protocole d'accord.

Membre travailleur, France – La République de Moldova est engagée sur la voie du rapprochement avec l'Union européenne depuis de nombreuses années. Ce mouvement s'est accéléré en mars 2022 lorsque la République de Moldova a posé sa candidature à l'entrée dans l'Union européenne, puis quand le processus de négociations a reçu le feu vert du Conseil

européen en décembre 2023. Le pays bénéficie également du plan de croissance 2025-2027, doté d'une enveloppe de 1,8 milliard d'euros, adopté début octobre 2024 par la Commission européenne.

Ce fort engagement des autorités moldaves en faveur de l'adhésion à l'Union européenne, qui devrait se concrétiser à l'horizon de 2030, constitue une excellente occasion pour améliorer le droit d'organisation et de négociation collective dans le pays, d'autant qu'une mission conjointe de l'OIT et de l'Union européenne a eu lieu au mois d'avril 2024. Dans ces circonstances particulières, nous demandons à ce que le gouvernement moldave ne se contente pas de mesures symboliques, mais agisse avec détermination sur le plan législatif.

Nous constatons avec nos collègues de la CNSM que la retranscription des dispositions de la convention dans la législation nationale, plus précisément dans le cadre de la loi n° 1129 du 7 juillet 2000 sur les syndicats et du Code du travail (2003), n'a pas garanti leur application effective.

Il est urgent de créer le délit d'entrave qui sanctionnerait les employeurs lorsqu'ils s'ingèrent dans les activités des syndicats. Ce cas de figure est pour l'heure ignoré par la législation nationale qui ne prévoit de sanctions que pour l'entrave à la création des syndicats, comme cela a été dit.

L'exemple concret du démantèlement du syndicat indépendant dans un établissement du secteur de la santé publique en illustre la nécessité. Les mesures prises par le gouvernement sont restées timides et n'ont pas su empêcher l'ingérence dans les affaires syndicales.

Nous appelons donc le gouvernement moldave à s'engager de toute urgence à compléter, en consultation avec les partenaires sociaux, la législation nationale relative aux dispositions des articles 1 et 2 de la convention, afin d'introduire des mesures réellement dissuasives et des sanctions en cas de violation des droits syndicaux. De la part d'un pays qui aspire à devenir membre de l'Union européenne, nous attendons beaucoup mieux.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleur, Autriche – Je m'exprime au nom de la Fédération syndicale autrichienne (ÖGB) qui représente les travailleurs autrichiens. Depuis de nombreuses années, nous travaillons en étroite collaboration avec la CNSM. Cette coopération est soutenue entre autres par le ministère autrichien des Affaires sociales, tout récemment encore par le biais de projets visant à renforcer la sécurité sociale en République de Moldova.

Mais, une chose est sûre, ces initiatives ne pourront aboutir que si les syndicats moldaves y participent pleinement. Leur participation est une nécessité, non une option. Ce que nous observons actuellement nous préoccupe toutefois profondément. La CNSM a, à plusieurs reprises, dénoncé l'ingérence par les employeurs dans les activités syndicales, surtout dans le secteur public.

La réponse des autorités à ces plaintes a été plus qu'insuffisante. Convoquer une réunion de travail sans prendre de décisions concrètes ou simplement demander des éclaircissements ne constituent pas des mesures efficaces contre la répression des droits syndicaux. Au contraire, elles confirment l'attitude passive des autorités compétentes.

En 1995, la République de Moldova a ratifié les conventions nos 87 et 98 de l'OIT, ce qui témoigne d'un engagement clair en faveur de la liberté syndicale et de la négociation collective. Cependant la législation nationale peine à suivre ces ambitions. Bien que des sanctions aient été imposées en cas d'entrave à l'adhésion à un syndicat, les employeurs qui s'ingèrent activement dans les activités syndicales ou qui démantèlent les syndicats sont rarement punis. Cela a conduit à de graves incidents, comme nous l'avons entendu à plusieurs reprises,

notamment au Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière, où un syndicat comptant plus de 3 800 membres a été démantelé sous la pression afin de créer une nouvelle organisation dirigée par l'employeur. Il s'agit tout simplement d'un syndicat jaune.

Jusqu'à présent, le gouvernement et le Parlement ont ignoré les propositions de la CNSM d'introduire des sanctions dissuasives en cas d'ingérence dans les activités syndicales. Cela sape non seulement la confiance dans le dialogue social, mais aussi la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Pour ces raisons, nous prions instamment les autorités de prendre des mesures décisives et efficaces en vue de garantir la liberté syndicale et de sanctionner systématiquement les actes antisyndicaux. Les droits des travailleurs ne doivent pas uniquement exister sur le papier. Ils doivent également être défendus dans la réalité. L'ÖGB est solidaire de ses collègues de la République de Moldova. Pour nous, une chose est claire: il ne peut y avoir aucun compromis sur la protection des droits syndicaux, ni en République de Moldova, ni ailleurs en Europe, ni ailleurs dans le monde.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Nous avons appris que, malgré l'existence d'une législation qui reconnaît le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, nous constatons dans le cas présent que les protections juridiques en place ne sont ni adéquates ni effectivement appliquées.

Les sanctions prévues en cas de violations des droits syndicaux, lorsqu'elles existent, sont purement symboliques et insuffisantes pour prévenir les pratiques antisyndicales.

Je me dois de répéter ce qui a déjà été dit concernant la situation au Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière, où l'administration s'est ingérée directement et manière agressive dans le fonctionnement du syndicat des travailleurs de protection de la santé SANATATEA, un syndicat légitime affilié à la CNSM et à l'ISP.

Sous la pression de l'administration de l'hôpital, plus de 3 800 salariés ont été poussés à signer des lettres de résiliation standard, des formulaires préimprimés. Ceux qui ont résisté à cette pression, notamment des dirigeants syndicaux et des membres actifs, ont fait l'objet de représailles.

Le président du syndicat, Anatol Fortuna, a été muté et réaffecté à un autre poste, tandis que d'autres, comme Vitalie Scerbenco et Luminila Malco, ont été rétrogradés ou ont fait l'objet de sanctions et d'intimidation pour avoir refusé de quitter le syndicat. D'autres salariés de l'hôpital ont fait état de réduction de salaire, de menace et de harcèlement.

Comme mentionné dans une intervention précédente, cette campagne d'intimidation a abouti au démantèlement forcé de SANATATEA et à la création d'une nouvelle organisation sous le contrôle de l'hôpital, appelée Ambulanța din Moldova, dont les membres fondateurs sont 16 directeurs d'hôpitaux ou membres du personnel occupant des postes de direction.

Il convient de noter que les sanctions salariales et les réductions de salaire imposées à ces dirigeants syndicaux et à ces salariés sont plus élevées que les amendes prévues par la loi en cas d'ingérence, ce qui en dit long sur le fond du problème dont il est question dans ce cas.

Nous souhaitons également souligner que ces faits, ces actes du gouvernement, ne sont pas isolés et qu'aucune mesure efficace n'a été prise par les autorités nationales. J'ai entendu le représentant du gouvernement mentionner que des mesures avaient été prises pour remédier à ces problèmes. Cependant, nous disposons d'informations selon lesquelles, malgré de multiples plaintes officielles et demandes d'intervention, l'inspection du travail de l'État est restée passive et le ministère de la Santé a nié toute connaissance ou responsabilité. Cette

inaction des autorités publiques, combinée à l'absence de recours efficaces, a renforcé le climat d'impunité qui règne dans le pays en ce qui concerne les principes de liberté syndicale et le droit d'organisation.

Comme mentionné précédemment, il convient de noter que les organes de contrôle demandent depuis longtemps que la législation soit modifiée (par exemple, dans le cas n° 2317 de 2004, et la commission d'experts a formulé des demandes similaires depuis au moins 2008).

Compte tenu de ces faits, nous appelons cette Commission à prier instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates, y compris de modifier la législation afin de dissuader efficacement toute ingérence dans les activités syndicales, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver l'indépendance et l'intégrité des partenaires sociaux.

Représentant gouvernemental – Je souhaiterais remercier sincèrement tous les intervenants d'avoir partagé leurs points de vue et observations sur la mise en œuvre de la convention par la République de Moldova et sur ce cas spécifique. Nous avons écouté attentivement les interventions des représentants des travailleurs, ainsi que les préoccupations et suggestions des employeurs et du gouvernement. Nous reconnaissons l'importance d'un dialogue ouvert et constructif et restons pleinement déterminés à traiter toutes ces questions de manière transparente et dans un esprit de coopération.

Le gouvernement réaffirme son engagement à respecter les principes de la convention et à garantir que tous les travailleurs de République de Moldova peuvent exercer librement leurs droits par le biais de la négociation collective. Nous prenons acte des défis mis en évidence aujourd'hui et nous les considérons comme des occasions de progresser et de poursuivre les réformes.

En réponse aux points de vue exprimés, je souhaiterais souligner plusieurs messages clés qui ont été mis en évidence et qui nécessitent des mesures supplémentaires.

Tout d'abord, le besoin de réformes législatives. Nous avons pleinement conscience de la nécessité de modifier la législation afin de renforcer le cadre dans lequel les partenaires sociaux opèrent, de fournir des garanties juridiques plus solides et de lutter contre les éventuelles violations. Les travaux sur la feuille de route que j'ai mentionnée constituent le cadre approprié pour discuter de toutes ces questions et y apporter des réponses.

En ce qui concerne les allégations spécifiques, en deuxième point, le gouvernement prend au sérieux le cas particulier à l'examen et est disposé à poursuivre les discussions avec les partenaires sociaux sur une plateforme dédiée. J'ai d'ailleurs évoqué l'ouverture dont fait preuve le ministère de la Santé à cet égard.

Troisièmement, le renforcement du dialogue social en général. Nous continuons à promouvoir le dialogue social à tous les niveaux. Ces dernières années, nous avons contribué à l'augmentation du nombre de conventions collectives (je me réfère ici aux statistiques) et, bien sûr, élargi les plateformes de dialogue, en particulier dans des secteurs tels que la santé et l'éducation. Nous nous efforçons d'améliorer la collecte et la communication des données sur la couverture des négociations collectives, comme l'a demandé la commission.

Quatrièmement, la coopération avec l'OIT. Comme mentionné précédemment, nous examinons attentivement et de manière exhaustive toutes les observations et recommandations qui ont été formulées, et nous sommes déterminés à travailler en étroite collaboration avec l'OIT, nos partenaires sociaux nationaux et toutes les parties prenantes. En témoignage de notre ferme engagement à réaliser des progrès tangibles, nous souhaitons demander officiellement, comme je l'ai fait dans ma précédente déclaration, l'assistance

technique du BIT, que nous considérons comme essentielle pour: renforcer la capacité de négociation collective; promouvoir davantage le dialogue social dans des secteurs spécifiques; soutenir l'harmonisation de la législation avec les normes de l'UE; et contribuer à la mise en place d'un système de dialogue social plus inclusif et plus efficace en République de Moldova.

Nous sommes conscients que la mise en conformité totale et la mise en œuvre effective prendront du temps. Nous nous engageons à entretenir un dialogue régulier avec toutes les parties prenantes, y compris les organisations de travailleurs et d'employeurs, et à soumettre des rapports transparents sur les progrès accomplis. Nous considérons également ce processus comme une occasion d'accroître la maturité démocratique de nos institutions et de progresser sur la voie de l'intégration européenne. Une fois encore, nous remercions la commission et tous les intervenants pour leurs conseils et leur engagement, et restons ouverts à la conclusion d'un résultat positif à la suite de ces observations.

Membres employeurs – Les membres employeurs répètent que la convention est une convention fondamentale et condamnent fermement le non-respect de son application. Nous saluons le fait que le gouvernement ait réaffirmé, dans ses déclarations précédentes et aujourd'hui, sa volonté et son engagement à poursuivre le dialogue social national afin de renforcer les droits fondamentaux et de parvenir à une issue positive pour ce cas.

À la lumière des discussions d'aujourd'hui, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement: i) de résoudre la question de l'ingérence dans les activités syndicales du secteur de la santé afin de se conformer aux obligations de la convention et de soumettre des rapports sur les mesures prises; ii) de fournir des informations détaillées sur le processus de modification de la loi et les dispositions qui prévoient des sanctions en cas d'actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, et de fournir une copie de la loi adoptée; iii) d'engager de véritables consultations avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur la révision de l'article 360(1) du Code du travail et de fournir des informations sur toute évolution à cet égard.

En conclusion, nous comptons sur la collaboration constructive du gouvernement et lui demandons de mettre en œuvre ces recommandations.

Membres travailleurs – Dans mes remarques liminaires, j'ai dit que, compte tenu de la persistance de certains problèmes, nous ne nous contenterions pas de simples engagements et d'une discussion sans fin. Les membres travailleurs sont particulièrement préoccupés par l'absence de mesures efficaces contre les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. En ce qui concerne l'ingérence dans les activités syndicales dont nous avons parlé, il est particulièrement inquiétant de constater que l'État était l'auteur direct des violations des principes consacrés par la convention, comme dans le cas du Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière.

Nous avons également noté qu'il fallait évaluer la dynamique de la négociation collective dans le pays pour en garantir le bon fonctionnement. Nous avons également dit que nous étions intimement convaincus que la réglementation relative à l'arbitrage obligatoire n'est pas conforme à la convention.

Nous invitons donc le gouvernement à prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, pour régler ces problèmes.

En ce qui concerne les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence, nous prions le gouvernement de modifier toute réglementation correspondante pour incriminer clairement l'ingérence dans les activités syndicales, y compris les actes discriminatoires dans ce contexte,

et de faire en sorte que toute sanction appliquée en cas d'ingérence de ce type soit réellement dissuasive, compte tenu du sérieux avec lequel il convient de traiter ces violations. Nous demandons au gouvernement de prendre les mesures qui s'imposent pour mettre fin à ces situations d'ingérence, en particulier à l'ingérence de l'administration du Centre national d'aide médicale d'urgence préhospitalière dans les activités syndicales.

Quant à l'arbitrage obligatoire, nous attendons du gouvernement qu'il modifie l'article 360(1) du Code du travail afin de garantir que le renvoi d'un conflit du travail collectif devant les tribunaux n'est possible qu'à la demande des deux parties au conflit, ou lorsque la question concerne des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, c'est-à-dire les services essentiels au sens strict du terme, ou une situation de crise nationale grave.

En dernier lieu, nous invitons le gouvernement à mettre au point et à faire prévaloir un mécanisme de négociation collective fort et opérationnel, notamment en garantissant que l'indépendance et l'intégrité des partenaires sociaux soient respectées et favorisées, ainsi qu'à fournir toutes les informations demandées à la commission d'experts sur ce point.

Nous constatons que le gouvernement, représenté par le ministre du Travail, et les partenaires sociaux, ont lancé, avec l'OIT, un nouveau PPTD dont l'une des priorités consiste à renforcer le dialogue social entre le gouvernement et les partenaires sociaux. La mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts et de la Commission de la Conférence contribuera de toute évidence à faire de cette priorité une réalité. Nous aurions souhaité que le ministre du Travail puisse rester un petit peu plus longtemps pour participer à la discussion de notre commission, ou revenir, comme l'a fait notre collègue du groupe des travailleurs, pour prendre note de nos recommandations.

Nous accueillons favorablement la demande d'assistance technique et prions le gouvernement de faire rapidement le nécessaire. Toutefois, étant donné que les problèmes persistent depuis longtemps, nous invitons également le gouvernement à accepter une mission de contacts directs de l'OIT avant la prochaine Conférence afin de mieux mettre en œuvre ces recommandations, en leur accordant l'urgence qu'elles méritent.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a fait bon accueil aux mesures prises pour résoudre les ingérences dans des activités syndicales du secteur de la santé.

Tenant compte de la discussion, la commission a recommandé au gouvernement de prendre des mesures pour engager un processus de consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin de garantir le plein respect de la convention dans les dispositions pertinentes de la législation et dans la pratique nationales, notamment en veillant à ce que les organisations de travailleurs et d'employeurs bénéficient d'une protection adéquate contre tout acte d'ingérence au moment de leur constitution, ainsi que dans leur fonctionnement ou leur administration; et pour remédier aux situations dans lesquelles de telles ingérences se produisent.

Tenant compte de la demande d'assistance technique formulée par le gouvernement, la commission a invité le gouvernement à assurer le suivi de cette demande avec le Bureau afin de donner suite à ces recommandations.

La commission a prié le gouvernement de faire rapport à la commission d'experts sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations ci-dessus, avant le 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne maintenant la parole à l'honorable représentant de la République de Moldova, Ambassadeur, représentant permanent de la République de Moldova auprès de l'Organisation des Nations Unies à Genève.

Représentant gouvernemental – Nous prenons acte des recommandations qui viennent d'être adoptées par la Commission de la Conférence. Comme nous l'avons indiqué hier, le gouvernement tiendra dûment compte de cette recommandation pour élaborer des mesures qui visent à promouvoir le dialogue social, à élargir la négociation collective et à renforcer les cadres juridiques, y compris en cas de violation potentielle.

Le dialogue avec les partenaires sociaux se poursuit et sera approfondi dans le cadre de la mise en œuvre du PPTD 2025-2027, signé la semaine dernière à Genève, et de la feuille de route visant à promouvoir la négociation collective en République de Moldova. Ce programme servira également de base pour demander et recevoir une assistance technique du BIT adaptée au cas à l'étude, ainsi que pour améliorer davantage les normes du travail. Nous remercions la Commission de la Conférence et toutes les parties concernées pour leur engagement constructif.

Slovaquie (ratification: 1997)

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Les modifications apportées à la loi n° 103/2007, recueil de lois sur les consultations tripartites au niveau national, modifiant et complétant certaines lois (la loi tripartite) ont été approuvées, avec effet au 1^{er} mars 2021, et ont donné lieu à une réforme partielle de la composition et de certains aspects des activités du Conseil économique et social de la République slovaque (ci-après le «Conseil tripartite»), qui est un organe consultatif du gouvernement au moyen duquel les consultations triparties ont lieu au niveau national entre l'État et les partenaires sociaux.

Le paragraphe 1 de l'article 1 de la convention, dispose que «Dans la présente convention, les termes organisations représentatives signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale».

L'article 1 de la convention ne précise pas comment sont déterminés les critères nationaux de représentativité, de même que la recommandation sur les consultations triparties relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976. La convention n'utilise pas le singulier mais le pluriel, en l'occurrence que les organisations représentatives signifient les organisations les plus représentatives. Il s'agit d'un groupe d'organisations qui existent au sein d'un État, définies sur la base de critères objectifs (qualitatifs, quantitatifs ou une combinaison des deux, par exemple par rapport au nombre de membres ou à l'activité sectorielle).

À cet égard, le gouvernement déclare ce qui suit:

1. Sujets pluriels et réfutation de l'argument relatif aux syndicats pro-gouvernementaux

Le gouvernement rejette l'affirmation selon laquelle il considère qu'une parité doit exister entre le nombre de membres employeurs et le nombre de membres des syndicats. Cela n'est pas consacré par la législation, ce n'est pas la réalité actuelle, et il n'y a pas là non plus un intérêt à ce que d'autres entités siègent au Conseil tripartite.

Jusqu'au 28 février 2021, on dénombrait quatre organisations d'employeurs au sein du Conseil tripartite et une seule organisation de syndicats. Il y a maintenant deux organisations de syndicats. Au moins trois autres organisations d'employeurs ont cherché à siéger au Conseil tripartite ces dernières années, mais aucune d'entre elles ne répondait aux critères d'admissibilité. Hormis le nouveau membre, l'Union des syndicats de Slovaquie (SOS), aucun autre syndicat n'a demandé à siéger au Conseil tripartite ces dernières années.

Le gouvernement considère que la convention n'implique pas qu'un État l'ayant ratifiée doive fixer un critère quantitatif sur le nombre de membres/nombre de salariés requis pour pouvoir siéger au Conseil tripartite. Par ailleurs, il n'est pas prévu dans la convention qu'un État l'ayant ratifiée n'ait pas la possibilité pas de modifier ces critères en fonction d'un changement de situation. La notion d'organisation la plus représentative est le seul critère à respecter et cela passe par une certaine sélection.

Le gouvernement en déduit, par exemple, qu'un État ayant ratifié la convention ne devrait fixer aucun critère, de sorte qu'à sa demande, toute personne puisse siéger au Conseil tripartite. À cet égard, la législation de la République slovaque prévoit un critère quantitatif relatif au nombre de membres/nombre de salariés. S'il y a moins de trois entités d'un côté ou de l'autre, le Conseil tripartite est également accessible à toute organisation comptant le plus grand nombre de membres/salariés. Toutefois, la législation limite également le nombre d'entités siégeant au Conseil tripartite.

Dans le même esprit, l'État ayant ratifié la convention ne devrait pas fixer de critères permettant, par exemple, au gouvernement de choisir lui-même les organisations répondant aux critères qui seront invitées à siéger au Conseil tripartite. À cet égard, la République slovaque a fixé des critères transparents.

Le gouvernement considère qu'un degré raisonnable de pluralité (comme la participation d'autres acteurs pertinents) est nécessaire au dialogue social, comme l'indique le pluriel utilisé à l'article 1 de la convention. C'est ce point de vue qui a guidé la réforme de 2021, réforme conforme au pluriel utilisé dans la convention. Le gouvernement estime que cette pluralité est de nature à enrichir les débats.

Ce changement a également été influencé par des changements intervenus du côté des partenaires sociaux – création de l'Association des syndicats industriels et des transports (APZD) et de la SOS, qui sont des entités regroupant principalement les employeurs et les travailleurs du secteur industriel (par exemple l'automobile), l'un des secteurs les plus importants de la République slovaque.

La Confédération des syndicats de la République slovaque (KOZ SR) laisse entendre que les syndicats nouvellement créés seront contrôlés par le gouvernement. Une telle affirmation est sans fondement et n'a pas été prouvée à ce jour. Le syndicat SOS, qui siège au Conseil tripartite depuis 2021, est actif dans de grandes entreprises industrielles comme Volkswagen Bratislava (désormais la plus grande organisation représentant les travailleurs après sa création), Jaguar Land Rover Slovaquie, IKEA, DHL, ARRIVA et d'autres entités pertinentes. Il n'y a donc aucune raison de penser que le plus grand syndicat de l'une des entreprises les plus importantes de la République slovaque, qui a réussi à remporter le plus grand nombre de

membres du syndicat initial de cette entreprise après sa création en 2017, serait un syndicat pro-gouvernemental. Cette entité participe également à la conclusion de conventions collectives de niveau supérieur (conventions collectives sectorielles).

Dans ce contexte, il convient d'ajouter que, depuis 1990, les travailleurs ont la possibilité de s'exprimer devant le Conseil tripartite par le biais de la KOZ SR (regroupant désormais les syndicats révolutionnaires d'avant 1989, qui étaient alors les syndicats exclusifs de la période socialiste depuis 1948). Il est tout à fait compréhensible qu'en plus de trente ans, de nouvelles organisations émergent, à l'instar de celles d'employeurs, pour représenter les travailleurs, y compris au niveau du Conseil tripartite. Le fait qu'une pluralité émerge également du côté des syndicats, même au niveau du Conseil tripartite, ne peut être considéré comme une attaque contre la KOZ SR, et certainement pas comme la mise en place de syndicats pro-gouvernementaux au niveau du Conseil tripartite. Cela n'a pas non plus été démontré par les positions de cette entité au Conseil tripartite depuis 2021, qui sont souvent les mêmes que celles prises par la KOZ SR. De plus, cette organisation compte moins de 1 000 membres.

2. Changement progressif des critères eu égard au changement de réalité

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la version modifiée de la loi tripartite, autrement dit, jusqu'au 28 février 2021, la représentativité des associations syndicales se fondait sur le critère des 100 000 membres et, dans le cas des associations d'employeurs, des 100 000 salariés.

Le gouvernement appelle toutefois l'attention sur le fait qu'en vertu de la précédente loi tripartite (loi n° 106/1999, recueil de lois sur le partenariat économique et social), le critère pour devenir membre du Conseil tripartite était plus élevé. Pour les représentants des travailleurs, les membres de l'organisation devaient représenter au moins 10 pour cent du nombre total de salariés en Slovaquie (le nombre total de salariés en Slovaquie avoisinant les 2 millions, le critère était fixé à 200 000).

Pour les employeurs, le critère était rempli par les associations d'employeurs qui, ensemble, employaient au moins 10 pour cent du nombre total de salariés dans l'économie, soit également 200 000. Dans le même temps, seules la KOZ SR et la Fédération des associations des employeurs de la République slovaque (AZZZ SR) représentaient, respectivement, les travailleurs et les employeurs au Conseil tripartite.

En raison de la constitution d'une autre association d'employeurs, le Syndicat des employeurs de la République (RÚZ), à ce moment-là (dont certains membres venaient de l'AZZZ SR), les critères pour devenir membre du Conseil tripartite ont été réexaminés et la loi n° 103/2007 a revu le seuil à la baisse. En 2018, l'APZD a également rejoint le Conseil tripartite, côté employeurs, afin de mieux représenter les intérêts du secteur.

Les modifications apportées à la loi n° 103/2007 avaient par le passé été adoptées pour: *a)* garantir le maintien du Conseil tripartite en tant que tel; et *b)* faire en sorte que les plus grandes entités et non une seule (à savoir, à ce moment-là, l'AZZR SR côté employeurs) y restent. Ces modifications ont assoupli le critère relatif au nombre de membres/salariés en 2007 et étaient adaptées à la réalité du déclin de la représentativité.

À cet égard, la loi slovaque prévoit actuellement deux situations:

- un nombre «illimité» d'entités de plus de 100 000 membres/100 000 salariés
(note: la République slovaque compte environ 2 millions de salariés et le critère pour intégrer le Conseil tripartite – 100 000 membres ou 100 000 salariés – équivaut à une couverture de 5 pour cent. Un tel critère de 5 pour cent peut être considéré comme peu

élevé dans certains pays, car il arrive que 80 pour cent des salariés soient syndiqués. Ce critère doit donc être considéré au regard du contexte national, en fonction de la situation nationale).

- la possibilité d'ajouter des entités si un côté en compte moins de trois (en l'espèce, le nombre d'entités comptant moins de 100 000 membres ou de 100 000 salariés n'est pas limité): on ne peut ajouter que trois entités au maximum. Autrement dit, si, d'un côté, moins de trois entités remplissent les critères, d'autres entités n'atteignant pas le seuil fixé peuvent intégrer le Conseil tripartite (trois au maximum).

Compte tenu du premier critère quantitatif de représentativité ainsi fixé, soit une couverture de 5 pour cent (abaissée par rapport au premier seuil de 10 pour cent avant 2007), il est évident qu'il existe un problème de représentativité en tant que telle en République slovaque, également dû au faible taux de syndicalisation des travailleurs.

La modification de la loi susmentionnée, entrée en vigueur au 1^{er} mars 2021 (deuxième critère quantitatif de représentativité), reflète la réalité de la syndicalisation en 2021. La première fédération d'employeurs s'est scindée en trois entités (AZZZ SR, APZD et RÚZ) au cours des vingt dernières années, et un syndicat concurrent de l'Association des villes et des municipalités de Slovaquie (ZMOS), qui représente les autorités locales, a émergé sous la forme du Syndicat des villes et de l'Association des municipalités et des régions autonomes (SK8). Outre le premier syndicat, un nouveau syndicat, SOS (auquel se sont ralliés certains membres du premier syndicat), a été créé. D'une part, cela accroît la diversité des points de vue des membres du Conseil tripartite, car ces entités ont une structure différente (leurs membres représentent des secteurs différents, par exemple l'industrie et l'administration publique). D'autre part, le nombre de salariés employés par les membres de l'association diminue également, tout comme la capacité de ces entités à remplir les conditions pour devenir membre du Conseil tripartite (100 000 membres ou 100 000 salariés). La position des membres du Conseil tripartite, à l'exception de la KOZ SR, en faveur du statu quo, autrement dit, du maintien de la loi telle que modifiée en vigueur, montre que certains membres peuvent avoir du mal à remplir les critères initiaux.

Compte tenu du fait que la loi énonce d'autres conditions pour devenir membre du Conseil tripartite, par exemple, le fait qu'un syndicat doive rassembler des syndicats représentant des travailleurs de différents secteurs de l'économie, on ne peut imaginer qu'un syndicat fictif devienne membre du Conseil tripartite. Il existe également un troisième syndicat traditionnel ayant statut de confédération, la Confédération chrétienne indépendante de Slovaquie (NKOS), créée en 1993, qui n'a pas encore demandé à devenir membre du Conseil tripartite.

3. Répartition proportionnelle des sièges

En ce qui concerne le nombre de sièges attribués à chaque partie au sein du Conseil tripartite, la loi prévoit que les employeurs disposent de sept sièges, les organisations syndicales de sept sièges et l'État de sept sièges. Chacun de ces sept sièges est réparti en fonction du nombre de membres inscrits (nombre de salariés inscrits). Ainsi, le nombre de sièges diffère pour chaque entité, quelle que soit sa «puissance». La représentation minimale d'une entité membre du Conseil tripartite est d'un siège. Compte tenu des chiffres initialement déclarés, l'entité la plus puissante du Conseil tripartite est la KOZ SR qui compte six représentants, la SOS en compte un (KOZ SR et la SOS étant tous deux du côté des syndicats), l'AZZZ SR en compte trois, RÚZ deux, l'APZD un et ZMOS un (quatre entités du côté des employeurs). Cette répartition des forces ne semble pas affaiblir la position de la KOZ SR.

Dans l'hypothèse où une entité de moins de 100 000 membres rejoindrait le Conseil tripartite du côté des syndicats, elle compterait au moins un représentant, mais la KOZ SR occuperait toujours cinq sièges et resterait ainsi l'acteur le plus puissant du Conseil tripartite.

4. Les employeurs et les travailleurs ne sont pas tenus d'adopter chacun une position commune

Actuellement, chaque membre du Conseil tripartite présente sa propre position aux réunions du Conseil tripartite, et ni les employeurs (AZZZ SR, APZD, RÚZ, ZMOS) ni les syndicats (KOZ SR, SOS) ne sont tenus de présenter une position commune. La KOZ SR n'est donc pas obligée d'harmoniser sa position avec celle d'un autre syndicat. La pluralité de syndicats n'affecte en rien la liberté de la KOZ SR d'exprimer sa position.

5. Comparaison internationale

Dans ce contexte, nous attirons l'attention, par exemple, sur la situation en France où une entité doit obtenir 8 pour cent des voix aux élections pour pouvoir être active sur le plan national, seuil atteint par cinq entités. En République slovaque, trois entités au maximum peuvent être actives au niveau national (en combinant les premier et second critères), mais en réalité, seules deux entités représentent les syndicats à l'échelle nationale.

6. Raisons du maintien de la législation après le changement de gouvernement en 2023

La République slovaque n'est pas revenue à la législation initiale après le changement de gouvernement en 2023, en raison de l'évolution du nombre d'adhérents des associations individuelles et des activités d'autres associations qui ne font pas partie du Conseil tripartite.

En mars 2025, à l'initiative de la KOZ SR, une réunion s'est tenue au ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque, au niveau du secrétaire d'État, avec les représentants du Conseil tripartite concernant le retour de la législation à son état initial. À l'exception de la KOZ SR, toutes les entités étaient favorables au maintien du statu quo. La volonté de retour au statu quo ante est exclusivement exprimée par la KOZ SR. Ce sujet n'est donc pas source de préoccupation pour la plupart des membres du Conseil tripartite. Il existe également un lien entre la participation au Conseil tripartite et des projets financés par l'Union européenne. Ainsi, si ces entités cessaient d'être membres du Conseil tripartite, cela poserait des problèmes et des questions concernant la poursuite de leur financement.

7. Impact de la législation modifiée sur l'organisation plaignante

La modification de la législation en 2021 n'a eu aucun effet néfaste en République slovaque, autrement dit, n'a pas affaibli le dialogue social. Tout d'abord, la KOZ SR, qui compte six membres au sein du Conseil tripartite, est de loin le membre le plus puissant de cette instance. La KOZ SR exprime librement son point de vue sur les documents soumis à la discussion. Par ailleurs, bien souvent, les positions de la KOZ SR et de la SOS sur les propositions soumises à la discussion sont concordantes, notamment lorsqu'il s'agit de critique envers le gouvernement. La SOS ne joue donc pas le rôle d'un syndicat pro-gouvernemental. De même, aucun tiers n'a intégré le Conseil tripartite du côté syndical. À l'heure actuelle, les seules demandes d'adhésion au Conseil tripartite portées à la connaissance du gouvernement émanent d'organisations d'employeurs.

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque, contribue, conformément à la loi (article 159 du Code du travail), aux activités dites d'inspection des syndicats dans le domaine de la sécurité et de la

santé au travail, à savoir les activités des inspecteurs du travail des syndicats en matière de sécurité et de santé au travail. Tout syndicat au niveau de la confédération peut demander une subvention, qu'il fasse partie ou non du Conseil tripartite. Depuis 2021, la subvention globale est passée de 728 380 euros à 837 818 euros en 2024, et pour la KOZ SR en particulier, elle est passée de 700 036 euros à 777 818 euros en 2024. À titre de comparaison, la SOS a reçu une subvention de 40 000 euros en 2024 et la troisième entité, le NKOS, de 20 000 euros.

Le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère du Travail, des Affaires sociales et de la Famille de la République slovaque, soutient également les capacités d'analyse de la KOZ SR dans le cadre de projets nationaux (tels que l'Alliance des conseils sectoriels – anticipation des tendances et des besoins du marché du travail: développement des capacités professionnelles des partenaires sociaux; soutien à la qualité du dialogue social; et gestion des âges). Ces dernières années, un montant total de plus de 13 millions d'euros a été alloué à la KOZ SR au titre des capacités analytiques des syndicats et de leurs experts (replacé dans le contexte, le salaire mensuel moyen en République slovaque en 2024 était de 1 524 euros, le salaire horaire moyen d'un salarié était de 8,75 euros et le coût des cotisations patronales, en plus du salaire brut, était de 36,2 pour cent, ce qui signifie que le coût horaire total de la main-d'œuvre était d'environ 11,92 euros/heure).

Le gouvernement attire l'attention sur le fait que la République slovaque est un membre fondateur de l'OIT (dans le cadre de l'ancienne Tchécoslovaquie), et un membre de l'Union européenne offrant un niveau élevé de protection du dialogue social, un dialogue social et un mécanisme de conseil tripartite efficaces (en 2024, il s'est réuni neuf fois, et cinq fois en 2025 avant le 5 mai 2025), et qu'elle a ratifié 76 conventions de l'OIT.

À ce jour, ni les effets néfastes des modifications de la loi sur le fonctionnement du Conseil tripartite ni la dénonciation de syndicats pro-gouvernementaux n'ont été démontrés. Nous estimons que le fait de qualifier un concurrent en matière de représentation des salariés, qui est par ailleurs présent dans de grandes entreprises en République slovaque, d'entité non représentative, constitue une tentative infondée de propager au niveau international des différends internes qui trouvent principalement leur origine dans les problèmes rencontrés par l'un des partenaires sociaux. De même, nous considérons comme injustifiée l'accusation selon laquelle le gouvernement aurait provoqué l'atomisation des syndicats, alors que celui-ci n'a fait que refléter l'évolution de la situation en ajustant l'équilibre au sein du Conseil tripartite. Si le gouvernement n'avait pas modifié les critères de représentativité au fil du temps, par exemple en 2007, il est possible qu'un certain nombre d'entités ne seraient plus considérées comme représentatives du point de vue du gouvernement, et que le Conseil tripartite n'existerait même pas. Ces questions ne peuvent donc être immuables et doivent suivre l'évolution et s'adapter aux nouvelles réalités de la société.

Au vu de ce raisonnement et des explications relatives au contexte national, le gouvernement estime qu'il n'a pas violé la convention. Au contraire, il a agi en fonction de l'évolution du contexte syndical en République slovaque. Ce faisant, il a encouragé une plus grande pluralité d'opinions.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant du gouvernement de la Slovaquie, Monsieur l'Ambassadeur, représentant permanent auprès des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Tout d’abord, permettez-moi de vous féliciter au nom de la République slovaque pour votre élection à la présidence de cette commission et, avec notre délégation ici présente, nous vous souhaitons plein succès dans vos travaux.

Deuxièmement, nous vous remercions également de nous donner l’occasion de vous informer sur la modification de la loi tripartite de 2021 et de préciser pourquoi – après plusieurs années d’expérience pratique et le changement de gouvernement – nous avons choisi de maintenir les nouvelles règles en place.

Pourquoi cette modification était-elle nécessaire? Avant 2021, le Conseil économique et social slovaque, la plus haute instance tripartite de notre pays, plus communément appelé «Tripartite» (dénommée ci-après «Conseil tripartite»), se fondait sur des règles adoptées en 2007. Il s’agissait d’adapter ces règles qui prévoyaient des seuils encore plus stricts fixés en 1999. Cette instance sert de principal forum de consultations trilatérales au niveau national entre l’État, les organisations d’employeurs et les organisations de travailleurs, autrement dit, les partenaires sociaux. Toutefois, au cours des deux dernières décennies, le paysage du marché du travail et l’environnement économique ont profondément changé. Ces changements ont entraîné une pluralisation et une spécialisation des organisations d’employeurs.

Depuis les années 1990, l’une des plus grandes fédérations d’employeurs s’est progressivement scindée en trois entités: l’Association des syndicats et associations d’employeurs (AZZZ), l’Union des employeurs de la République (RUZ) et l’Association des syndicats industriels et des transports (APZD). Cette évolution naturelle s’est également produite du côté des syndicats, et a également entraîné une pluralisation et une spécialisation des organisations de travailleurs. Pendant plus de trente ans, la Confédération des syndicats (KOZ SR) a eu le monopole en tant que confédération syndicale nationale.

En 2017, un deuxième acteur, l’Union des syndicats de Slovaquie (SOS) a été créé et a rapidement obtenu la majorité dans plusieurs grandes entreprises du pays, comme Volkswagen Bratislava et Jaguar Land Rover Slovaquie. J’ajouterai simplement à cette information que le petit pays qu’est la Slovaquie est le plus grand producteur mondial de voitures par habitant et que l’automobile est l’épine dorsale de l’économie et de l’industrie slovaques. La création de la SOS est une évolution naturelle de cette industrie phare et vise à avoir une influence au sein du Conseil tripartite.

Le troisième facteur est l’intérêt des collectivités locales et répond à la demande d’organisations municipales et régionales à se faire mieux entendre en tant que grandes entreprises du secteur public.

Dans ce contexte, la modification de 2021 visait deux objectifs: maintenir «en vie» le Conseil tripartite, de manière à refléter les tendances réelles en termes de nombre de membres, et veiller à ce que tous les acteurs importants, anciens ou nouveaux, puissent apporter leur expertise au dialogue social national.

Les organisations représentatives prévues à l’article 1 de la convention – et la forme plurielle a été délibérément utilisée – sont «[...] les organisations d’employeurs et de travailleurs les plus représentatives jouissant du droit à la liberté syndicale». Cet article ne prescrit pas un nombre en particulier et n’empêche pas les gouvernements d’ajuster ce nombre en fonction de l’évolution des réalités dans le pays. En revanche, il exige d’appliquer de manière équitable des critères objectifs de représentativité, de manière que le Conseil tripartite ne soit ni un club fermé d’anciens membres ni une porte ouverte à quiconque en ferait simplement la demande. Notre législation se fonde sur ces principes.

En ce qui concerne la pluralité et les allégations de syndicats pro-gouvernementaux: certains détracteurs font valoir que cette modification visait à mettre en place ce que l'on appelle des «syndicats favorables au gouvernement». Permettez-moi d'aborder cette question de manière très directe et très franche.

Il est ironique et paradoxal de constater que les médias et d'autres parties prenantes ont longtemps considéré la KOZ SR comme étant favorable au gouvernement ou affiliée à un parti politique particulier. Une affirmation et une étiquette hautement politisées et injustes, si vous voulez mon avis.

En outre, l'historique de la SOS est contraire à l'étiquette «favorable au gouvernement». Lors de votes au Conseil tripartite, la SOS s'est généralement rangée du côté de la KOZ SR, y compris pour critiquer les propositions du gouvernement.

Avant 2021, quatre entités d'employeurs et une confédération syndicale siégeaient au Conseil tripartite. Aujourd'hui, le rapport est de quatre contre deux. Pas vraiment un bouleversement.

Le critère pour siéger au Conseil tripartite – soit un minimum de 100 000 membres ou salariés – est toujours strictement appliqué. Ce n'est que lorsqu'il y a moins de trois organisations comptant moins de 100 000 membres ou salariés que l'on peut demander à y siéger.

La pluralité et la spécialisation ne sont donc pas des manœuvres partisans. Il s'agit d'une reconnaissance factuelle de la diversité des économies modernes, et d'admettre que le dialogue s'enrichit quand diverses voix s'expriment de chaque côté.

Permettez-moi de citer les chiffres actuels: la population active de la Slovaquie s'élève à environ 2 millions de personnes. Le seuil actuel de 100 000 membres ou salariés équivaut à une couverture de 5 pour cent. Il s'agit déjà de la moitié des 10 pour cent requis et initialement appliqué jusqu'en 2007. S'il y a moins de trois entités remplissant les conditions requises de part et d'autre, la loi modifiée offre une petite «soupape de sécurité», à savoir que les deuxièmes organisations comptant le plus grand nombre de membres peuvent alors siéger, mais dans la limite de trois entités de chaque côté. En d'autres termes, nous empêchons à la fois les monopoles et la multiplication d'organisations.

Pourquoi ne pas aller encore plus loin? Parce que le Conseil tripartite doit rester gérable et crédible. Un siège devrait traduire un véritable poids d'un groupe de membres, et pas uniquement un grand nombre de membres de ce groupe. D'ailleurs, le poids, l'influence et la dynamique des parties prenantes peuvent changer et changent de fait au fil du temps.

Concernant la répartition des sièges au prorata: chaque groupe – employeurs, travailleurs et gouvernement – dispose de sept sièges. Ils sont répartis proportionnellement au nombre de membres déclarés, et un siège au minimum est accordé à chaque groupe. À l'heure actuelle, du côté des syndicats, la KOZ SR dispose de 6 sièges, tandis que la SOS n'en a qu'un seul. Avec six représentants, la KOZ SR reste le membre le plus puissant du Conseil tripartite du côté syndical. L'existence d'autres entités syndicales n'oblige pas la KOZ SR à aligner ses positions sur les leurs, et chacun peut librement exprimer son point de vue sur les documents à l'examen.

Pour ce qui est des garanties d'un véritable dialogue: il n'y a pas de vote collectif. Chaque siège s'exprime et vote au nom de sa propre organisation. Ni les groupes de syndicats ni les groupes d'employeurs ne sont contraints de présenter une ligne unique et unifiée. Des critères d'admission transparents sont prévus dans la loi. Le gouvernement ne peut pas favoriser l'un plutôt que l'autre.

La porte est ouverte aux nouveaux venus. Si un troisième syndicat national atteint le seuil requis, il a le droit de présenter sa candidature et doit respecter exactement les mêmes règles auxquelles devaient se conformer les anciens syndicats. Avec de telles garanties, on est sûr que la pluralité améliorera la qualité des débats et non la diluer.

Mon dernier point concerne les résultats observés et la voie à suivre. À l'heure actuelle, aucune donnée factuelle ne démontre un dialogue social affaibli. Le Conseil tripartite s'est réuni neuf fois en 2024 et cinq fois au cours de ces cinq derniers mois. Il a examiné les projets de loi, la proposition de budget et les initiatives de l'UE.

Les employeurs et les syndicats se sont associés dans quatre avis conjoints, dont deux critiquaient les projets du gouvernement. Une preuve évidente que l'indépendance est encore de mise.

Le financement public des activités d'inspection du travail des syndicats est passé de 700 000 euros en 2021 à près de 800 000 euros en 2024 pour la seule KOZ SR. La SOS et une confédération non tripartite (NKOZ) ont reçu beaucoup, beaucoup moins, à savoir 40 000 euros et 20 000 euros, respectivement.

La décision de ne pas revenir à la législation initiale après le changement de gouvernement en 2023 est due à l'évolution constante de la réalité en ce qui concerne le nombre de membres des organisations et les activités des entités qui ne font pas actuellement partie du Conseil tripartite. Cela s'applique particulièrement à la situation politique actuelle en Slovaquie, où le gouvernement de coalition rassemble trois partis, dont deux partis sociaux-démocrates sont historiquement associés au mouvement syndical, parmi lesquels la KOZ SR. Tous les membres du Conseil tripartite, à l'exception de la KOZ SR, sont favorables au maintien de la législation actuelle, notamment en raison des projets en cours dirigés par l'UE qui seraient menacés par un changement dans le nombre de membres requis.

Pour ce qui est de l'avenir, nous restons ouverts à des améliorations fondées sur des données factuelles. Si des changements démographiques ou économiques futurs appelaient de nouveaux ajustements, nous reviendrons devant le Parlement pour présenter des propositions fondées sur la convention et les principes d'objectivité, de transparence et de liberté syndicale. Si nous revenons en arrière, il se pourrait que des syndicats ou des organisations d'employeurs perdent leur place au sein du Conseil tripartite.

En conclusion, permettez-moi de dire que je suis quelque peu désolé, voire gêné, que nous prenions le temps précieux de cette auguste assemblée pour traiter d'une question de concurrence entre deux syndicats slovaques, parce que, franchement, c'est de cela qu'il s'agit, une querelle interne et une tentative de maintenir le monopole.

L'essence du dialogue social est l'équilibre. L'équilibre entre la stabilité et l'ouverture, entre la voix de la majorité et la vision de la minorité. La modification de 2021 vise à parvenir à cet équilibre. C'est une façon de laisser la porte suffisamment ouverte pour tenir compte de l'évolution des réalités, tout en étant suffisamment ferme pour garantir que les personnes qui siègent à la table représentent véritablement des groupes ayant un poids important.

Nous insistons donc sur le fait que la République slovaque continuera à respecter, voire à incarner, les obligations lui incombant en vertu de la convention. Nous continuerons d'écouter, d'analyser et, le cas échéant, de nous adapter, car les démocraties vivantes ne cessent d'évoluer.

Membres travailleurs – Nous n'aurons de cesse tout au long de nos travaux de rappeler la nécessité d'organiser le dialogue social de manière efficace afin d'appréhender l'ensemble

des problèmes qui peuvent émerger dans le cadre de la mise en œuvre des instruments internationaux du travail. Le dialogue social se retrouve de manière transversale dans tous les instruments de l'OIT. La convention traite directement de la nécessité d'organiser ce dialogue social. Elle bénéficie par ailleurs d'une large adhésion des États Membres de l'OIT, puisqu'elle compte déjà 158 ratifications à ce jour.

Rappelons néanmoins que l'OIT avait lancé, il y a quelques années, une campagne de ratification de cette convention dans l'objectif d'arriver à sa ratification universelle lors du centenaire de l'Organisation. Cet objectif n'a pas été atteint, mais il est toujours là. Nous profitons de cette occasion pour inviter les États qui ne l'ont pas encore fait à s'engager dans un processus de ratification de la convention. Si la ratification de cette convention est essentielle, le respect en droit comme en pratique de celle-ci l'est tout autant.

Nous allons aujourd'hui examiner l'application de la convention par la Slovaquie qui l'a ratifiée en 1997. La problématique centrale est celle de la modification en 2021 de la loi n° 103/2007 sur les consultations tripartites au niveau national. Les prescriptions légales relatives à la représentativité des organisations de travailleurs en vue de mener un dialogue social au niveau national ont ainsi évolué. Avant les modifications adoptées, seules les organisations de travailleurs comptant au moins 100 000 membres étaient considérées comme des organisations représentatives et pouvaient, dès lors, être représentées au sein du Conseil économique et social de la République slovaque. La modification de la loi sur les consultations tripartites implique désormais que, si moins de trois organisations de travailleurs remplissent ce critère, d'autres organisations comptant moins de 100 000 membres peuvent également être autorisées à participer aux consultations tripartites au niveau national.

La principale organisation syndicale du pays, la KOZ SR, estime que cette modification pourrait entraîner la participation d'organisations de moins de 1 000 membres. Une telle situation fait naître de sérieux doutes quant à la représentativité de telles organisations de travailleurs et rend les conditions de participation au dialogue social inégales.

Au même titre que la KOZ SR, nous ne pouvons pas nous défaire de l'impression que cette modification a pour objectif d'autoriser des organisations de travailleurs non représentatives à prendre part au dialogue social tripartite au niveau national et ainsi d'affaiblir les organisations de travailleurs les plus représentatives, ici en l'occurrence la KOZ SR.

Si le pluralisme syndical est un élément fondamental du dialogue social, il faut également veiller à ce que les organisations syndicales qui participent au dialogue social soient véritablement libres et indépendantes. Le risque de voir émerger des syndicats non représentatifs est réel.

Comme le soulève la commission d'experts dans son rapport, si la convention dispose que les employeurs et les travailleurs doivent être représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu, elle n'exige pas nécessairement qu'il y ait d'égalité dans le nombre d'organisations représentatives, car il peut arriver qu'une seule organisation soit la plus représentative.

La KOZ SR soulignait d'ailleurs dans ses observations que l'augmentation, à dessein, du nombre d'entités qui prennent part au dialogue social tripartite à l'échelle nationale constitue une menace pour son efficacité. Cette préoccupation exprimée par la KOZ SR rejoint le constat dressé par la commission d'experts dans son Étude d'ensemble de 2012, qui rappelait que le concept d'organisation la plus représentative n'est pas contraire à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, puisqu'elle permettait de trouver un

équilibre entre le monopole syndical d'un côté, qui est contraire à la convention n° 87, et la multiplication excessive de syndicats d'un autre côté. Pour que le concept d'organisation la plus représentative ne soit pas contraire au principe de la liberté syndicale, il doit être assorti de certaines conditions. Ainsi, la détermination des syndicats les plus représentatifs doit se faire sur la base de critères objectifs, préétablis et précis, de façon à éviter tout risque de partialité ou d'abus, et la distinction doit être limitée à la reconnaissance de certains privilèges (par exemple aux fins de la consultation par les autorités).

Le cadre légal applicable avant la réforme introduite en 2021 répondait pleinement à ces exigences. Ce sont les modifications introduites en 2021 qui ne répondent plus aux exigences. En effet, dès le moment où moins de trois organisations répondent aux critères de représentativité, la désignation d'autres organisations peut intervenir en dehors de ces critères objectifs, préétablis et précis, en violation des conditions de validité du concept de représentativité. Il est évident que le pluralisme syndical doit être promu, mais il ne peut pas l'être au mépris des exigences posées par les instruments de l'OIT.

Il est évident que le respect de la convention implique que le dialogue social soit organisé de telle manière que toutes les parties soient traitées sur un pied d'égalité. Ce n'est actuellement plus le cas en Slovaquie à la suite des modifications apportées à la composition du Conseil économique et social. Il conviendra que le gouvernement revienne sur les modifications introduites en 2021 pour rétablir une situation conforme à la convention.

Membres employeurs – Les membres employeurs soulignent l'importance du respect par les États de la convention. C'est aujourd'hui la première fois que la commission traite de l'application par la Slovaquie de cette convention. La Slovaquie a ratifié cette convention de gouvernance en 1997. Nous notons que, jusqu'à présent, la commission d'experts n'avait pas encore rédigé d'observations sur cette convention.

En Slovaquie, une loi précise, depuis le 1^{er} mars 2021, la composition du Conseil économique et social comme suit:

- sept sièges pour les syndicats, sept sièges pour les organisations d'employeurs et sept sièges pour le gouvernement;
- maximum trois organisations représentant les salariés, et maximum trois organisations représentant les employeurs;
- chaque organisation représentative dispose d'au moins un siège;
- chaque organisation représentative (des travailleurs ou des employeurs) doit couvrir au moins 100 000 travailleurs, mais si moins de trois organisations remplissent ce critère, une autre organisation est admise même si elle couvre moins de 100 000 travailleurs (cela a été le cas récemment de l'Union des syndicats de Slovaquie (SOS), ce qui a mis fin au monopole historique de la KOZ SR).

Le grief soumis par la KOZ SR s'articule autour des questions suivantes:

- la SOS ne serait pas suffisamment représentative au niveau national pour pouvoir siéger au sein du Conseil économique et social;
- ce même syndicat ne serait pas indépendant du gouvernement.

Compte tenu de cette observation syndicale, la commission d'experts a demandé au gouvernement de lui fournir des informations sur les motifs pour lesquels la législation nationale a été modifiée en 2021 et d'expliquer de quelle manière la nouvelle composition du Conseil économique et social renforce efficacement le tripartisme et le dialogue social.

Dans sa contribution écrite fournie le 14 mai dernier, et dans sa contribution orale ce matin, le gouvernement répond aux questions de la commission d'experts et réfute en fait et en droit les arguments du syndicat plaignant. Il fait ainsi valoir que la législation nationale est conforme à la convention et que le Conseil économique et social est compétent pour assumer correctement la fonction consultative relative aux normes internationales du travail.

En premier lieu, le gouvernement explique que la loi de 2021 était destinée à s'adapter aux évolutions de la société slovaque, et en particulier à la baisse du taux de syndicalisation dans ce pays, ainsi qu'à la scission de certaines organisations en plusieurs entités spécialisées. L'abaissement du seuil de représentativité de 200 000 à 100 000 travailleurs couverts par chaque organisation membre du Conseil économique et social permet désormais à ces organisations de continuer à remplir ce critère numérique. En outre, cette loi peut ouvrir la porte du Conseil à d'autres organisations, et la somme des organisations assure une représentativité globale. Depuis 2023, le nouveau gouvernement a souhaité maintenir les mêmes critères qui sont conformes aux principes de liberté syndicale. En mars 2025, une réunion a permis de constater que toutes les entités, à l'exception du syndicat KOZ SR, sont favorables au maintien du statu quo, c'est-à-dire de la situation légale actuelle.

En deuxième lieu, le gouvernement explique comment la nouvelle composition du Conseil économique et social renforce efficacement le tripartisme et le dialogue social. Il s'appuie à cet effet sur une série d'éléments: les critères légaux de représentativité sont objectifs et transparents, les organisations représentatives fonctionnent de manière indépendante (en particulier vis-à-vis des autorités), la liberté d'opinion et d'expression leur est totalement garantie, les partenaires sociaux sont traités de manière équivalente. L'OIT ne requiert pas d'ailleurs qu'un conseil tripartite comporte un nombre égal d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

En troisième lieu, le gouvernement conteste qu'il permettrait à des syndicats non représentatifs de prendre part au dialogue social tripartite au niveau national. Le syndicat SOS est particulièrement représentatif dans le secteur automobile, ce qui lui confère une légitimité incontestable dans un pays qui est le «numéro un» de la production automobile par tête d'habitant. D'ailleurs, le gouvernement précise que le syndicat plaignant n'a subi aucun préjudice et que, au contraire, la pluralité de la composition du conseil est favorable à la qualité du dialogue social. Le syndicat plaignant ne perd qu'un siège sur sept avec la nouvelle loi. Il en conserve donc six, ce qui le confirme dans sa position antérieure. Chaque syndicat conserve sa pleine liberté d'opinion, même si la plupart du temps, on constate que l'avis des deux syndicats se rejoignent dans les faits. Enfin, le syndicat plaignant conserve des avantages financiers conséquents pour mener à bien ses projets et pour renforcer ses capacités.

Les membres employeurs soulignent l'importance de la convention, qui est une convention de gouvernance. Cette convention met en œuvre l'ADN du tripartisme de l'OIT, en imposant aux gouvernements la communication de ses rapports aux partenaires sociaux et en favorisant le dialogue national tripartite sur l'application des normes internationales du travail. Nous rappelons que c'est au sein même de notre commission que la possibilité d'adopter un instrument traitant spécifiquement de la création d'organes tripartites nationaux a été suggérée pour la première fois en 1972, afin d'impliquer davantage les organisations d'employeurs et de travailleurs nationales dans le processus normatif.

Conformément à l'article 2 de la convention, la Slovaquie a développé une procédure, des critères de représentativité des organisations et un organe consultatif tripartite. Ces mécanismes assurent des consultations efficaces entre le gouvernement et les partenaires sociaux sur les questions concernant les activités de l'OIT.

Conformément à l'article 3, les représentants des employeurs et des travailleurs au sein du Conseil économique et social sont choisis librement par leurs organisations représentatives, les conditions de représentativité des organisations sont objectives et transparentes et tiennent compte des réalités nationales dans le but de garantir la représentation globale des employeurs et des travailleurs, ainsi que de favoriser la pluralité et la diversité des positions.

La convention a le mérite de la souplesse, en laissant le soin à la pratique nationale de déterminer la nature aussi bien que la forme des procédures de consultation. Des procédures ou méthodes fort diverses de consultation tripartite peuvent ainsi satisfaire aux objectifs de la convention.

Membre travailleur, Slovaquie – Nous saluons votre action pour préserver le système normatif et le corpus de l'OIT et pour rappeler aux gouvernements que le dialogue social n'est pas seulement l'épine dorsale d'un milieu de travail équitable et durable, c'est aussi un outil fondamental pour parvenir à la justice sociale et, partant, à une paix durable, qui est au cœur même de l'existence de cette organisation.

La KOZ SR est l'organisation de travailleurs la plus représentative de Slovaquie. Elle rassemble des syndicats et des salariés de tous les secteurs de l'économie, dont le secteur automobile. Nous représentons la voix de centaines de milliers de travailleurs qui sont aujourd'hui confrontés à une incertitude économique et sociale croissante. C'est précisément pour cette raison que nous estimons qu'il est fondamental que le système de dialogue social soit crédible, stable et fondé sur des règles équitables.

En 2021, le gouvernement a modifié la loi sur les consultations tripartites, et nous considérons que cette modification est incompatible avec la convention. Permettez-moi tout d'abord d'expliquer brièvement l'évolution des cadres juridiques. Jusqu'en mars 2021, la loi slovaque prévoyait que seules les confédérations syndicales représentant au moins 100 000 salariés de tous les secteurs pouvaient devenir membres du Conseil tripartite. Cette norme était stricte, mais juste et équitable, et s'appliquait à tous. Toutefois, la modification qui est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2021 a introduit une exception. Lorsque les trois sièges réservés aux travailleurs au sein du Conseil tripartite ne sont pas entièrement occupés, même les organisations qui ne satisfont pas à ces critères de représentativité peuvent siéger à leur demande. Ce changement a des répercussions importantes. Cela a abouti à un système à deux vitesses.

Si notre organisation syndicale répond à des critères stricts de représentativité, c'est-à-dire, à un nombre minimum de 100 000 salariés, d'autres peuvent accéder au Conseil tripartite sans qu'aient été vérifiés leur nombre de membres, leur structure ou leurs antécédents en matière de négociations.

La KOZ SR respecte pleinement le principe du pluralisme et ne s'oppose pas à l'inclusion de nouvelles entités dans le dialogue social. Au contraire, comme le reconnaît l'OIT, nous sommes favorables à la diversité, car nous pensons qu'elle enrichit le dialogue social, pour autant qu'elle se fonde sur des règles équitables, justes et transparentes qui garantissent la représentativité de toutes les organisations concernées. Nous sommes prêts à discuter des critères de représentativité, mais ceux-ci doivent s'appliquer à tous de la même manière. Il est inacceptable qu'une organisation de travailleurs doive remplir des conditions strictes, tandis qu'une autre est autorisée à les contourner. Un tel système à deux vitesses sape la confiance dans le dialogue tripartite, en tant que mécanisme de partenariat juste et équitable.

D'un point de vue juridique, cette modification est en contradiction directe avec l'article 1 de la convention, qui fait clairement mention de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, et pas seulement avec celles qui sont «disponibles» à ce moment-là ni avec celles qui remplissent simplement les critères formels d'enregistrement conçus pour répondre à des objectifs gouvernementaux ou politiques.

De plus, cette modification a été unilatéralement adoptée sans aucune consultation préalable des partenaires sociaux. Le gouvernement a imposé ce changement de manière unilatérale, sans échange de vues, sans véritable discussion et sans évaluation d'experts ou d'évaluation publique. C'est pourquoi nous considérons que ce changement constitue une double violation de la convention, tant en ce qui concerne ses principes de fond que ses règles procédurales.

Certains représentants gouvernementaux pourraient faire valoir que cette modification ne pose pas de problèmes significatifs dans la pratique. Mais il ne s'agit pas de la situation actuelle. Il s'agit de l'objectif et de l'esprit même du tripartisme. Il est préoccupant de voir que ce cadre juridique permet la participation d'entités opportunistes, non représentatives et potentiellement illégitimes au sein du Conseil tripartite.

Le tripartisme risque de devenir un cadre formel regroupant des acteurs qu'on pourrait appeler silencieux, c'est-à-dire sans véritable mandat des travailleurs et sans légitimité démocratique. Cette modification favorise aussi la fragmentation. Même les petits groupes savent désormais qu'ils peuvent se diviser et continuer à siéger au Conseil tripartite sans large soutien, simplement parce que tous les sièges ne sont pas pourvus. Cela affaiblit l'unité et la force du mouvement syndical.

De notre point de vue, ce changement ne renforce pas le dialogue social. Il affaiblit la voix des organisations de travailleurs les plus représentatives. À ce jour, le gouvernement n'a fourni aucune justification convaincante de la nécessité d'apporter cette modification ni de l'impact positif qu'elle était censée produire.

Dans son analyse préliminaire, la commission d'experts a déjà indiqué que cette modification pourrait conduire à une situation dans laquelle certaines organisations répondraient à des critères de représentativité stricts, alors que d'autres n'y répondraient pas. Cela pourrait aller à l'encontre des objectifs de la convention. Nous partageons pleinement ce point de vue. Il ne s'agit pas d'une question technique. Cela touche aux valeurs fondamentales du dialogue social. Il s'agit de savoir si le tripartisme restera un espace où les voix véritablement représentatives des travailleurs et des employeurs peuvent se faire entendre ou s'il deviendra un cadre formel au sein duquel la représentativité peut être contournée. Le tripartisme n'est pas une simple réunion de trois parties. C'est un système qui doit reposer sur l'égalité, la représentativité et un véritable dialogue.

En conclusion, nous demandons respectueusement à la commission d'envisager:

- d'évaluer la compatibilité de la loi sur les consultations tripartites avec la convention;
- de prier instamment le gouvernement de garantir des conditions égales, objectives et transparentes applicables à tous les partenaires sociaux;
- d'appuyer le retour à un système dans lequel la représentativité légitime n'est pas seulement un critère permettant de participer au dialogue tripartite, mais un principe fondamental pour participer aux consultations tripartites.

En tant que délégué représentant tous les travailleurs de Slovaquie, je vous remercie de cette occasion qui m'est donnée de défendre le cœur et l'esprit de la convention, et de l'intérêt

que vous y portez, ainsi que de la portée normative puissante de cette convention en faveur de la justice sociale.

Membre employeur, Slovaquie – Les représentants des employeurs de la République slovaque présente avec respect cette déclaration, en réponse à la plainte présentée par la KOZ SR pour non-respect présumé des principes de la convention.

Tout en respectant pleinement l'importance de cette convention et le rôle des partenaires sociaux dans le système des normes internationales du travail, nous tenons à dire que, du point de vue des employeurs, le cadre actuel du dialogue social en République slovaque offre une plateforme appropriée et efficace de consultation entre le gouvernement et les représentants des travailleurs et des employeurs.

Nous estimons que les règles actuelles de représentativité permettant la participation au Conseil économique et social de la République slovaque, la plus haute instance tripartite nationale, ont été établies de manière équitable.

Nous sommes d'avis que ce système est conforme à l'esprit et aux objectifs de la convention. Dans ce contexte, nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de procéder à des modifications législatives ou de revenir au cadre juridique initial avant la mise en œuvre de ces changements.

Lorsqu'il y a des divergences de vues sur la portée ou les aspects techniques du processus de consultation, les représentants des employeurs sont fermement convaincus que la meilleure façon de régler ces questions passe par un dialogue constructif au niveau national, dans le cadre des institutions et procédures existantes.

Les représentants des employeurs de la République slovaque restent pleinement engagés à poursuivre un dialogue social ouvert, équitable, constructif et diversifié et se disent prêts à contribuer à l'élargir encore, à la lumière des principes de partenariat, d'égalité et de respect mutuel.

Membre travailleur, Finlande – Ce n'est pas un hasard si cette convention est considérée comme étant prioritaire. En matière de normes internationales du travail, le tripartisme au sens de la convention va beaucoup plus loin que l'implication et la participation active des organisations les plus représentatives, comme le préconise la Constitution de l'OIT. Toute mesure à prendre au niveau national en application de cette convention rend les procédures de consultation obligatoires. Par définition, la convention exige des États Membres de respecter le tripartisme et de prendre des mesures en vue de le réaliser pleinement.

En ce qui concerne le cas de la Slovaquie, tel qu'il a été exprimé et décrit par la commission d'experts, il est plus qu'évident que les changements apportés à la législation et la pratique nationales ont une incidence sur l'application de la convention.

Naturellement, il y a différentes possibilités de définir les consultations tripartites en droit et dans la pratique. Pour ce qui est de la pratique nationale, la consultation peut se faire sous la forme d'échange de communications, de formulation active de propositions par des organes tripartites, ou par d'autres moyens appropriés, pour autant que ceux-ci soient jugés appropriés par les parties. Si le Conseil économique et social de la République slovaque aurait pu en principe se conformer aux normes d'avant mars 2021, nous devons constater avec regret que les modifications actuelles à la loi constituent un pas en arrière plutôt qu'un progrès vers un véritable tripartisme.

Tout d'abord, on ne saurait trop insister sur le principe susmentionné selon lequel les méthodes choisies par les gouvernements doivent être considérées comme acceptables et

appropriées par les parties concernées. Comme la commission d'experts l'a explicitement demandé au gouvernement, de quelle manière la législation est-elle censée promouvoir et renforcer efficacement le tripartisme et le dialogue social quand l'organisation la plus représentative des travailleurs slovaques est en profond désaccord et considère que la véritable intention est de permettre aux organisations de travailleurs non représentatives de saper le rôle de l'organisation la plus représentative?

Il n'est pas difficile de voir que ces modifications peuvent facilement conduire à des circonstances permettant une définition arbitraire de la représentativité des travailleurs. Dans le meilleur des cas, la loi élargirait la composition du Conseil tripartite et permettrait effectivement la consultation d'organisations de travailleurs non représentatives, mais peut-être aussi de véritables organisations de travailleurs. Pourtant, dans le pire des cas, la règle pourrait permettre la participation d'organisations de travailleurs artificielles au même titre que la véritable organisation la plus représentative, à savoir la KOZ SR.

Si l'on veut parvenir à la pleine réalisation du tripartisme, le gouvernement ne peut pas imposer l'organisation qui représente les travailleurs. Il conviendrait plutôt de souligner que la consultation d'autres parties susceptibles d'être concernées ne doit en aucun cas compromettre la participation des principaux partenaires sociaux reconnus, et encore moins chercher à la remplacer. Si cela ne revient pas à saper la représentativité réelle, on peut alors se demander ce qui pourrait le faire.

Deuxièmement, il convient de souligner que certaines conditions doivent être remplies pour assurer une véritable consultation. Le respect des principes consacrés par la convention exige, sans exception, la réalisation effective de consultations avant la prise de décision, quelle que soit la nature ou la forme de ces procédures. Comme l'indique le rapport de la commission d'experts, les modifications examinées aujourd'hui ont été adoptées sans tenir compte de l'avis de l'organisation de travailleurs la plus représentative.

Malheureusement, comme le montre bien ce cas, l'insuffisance de consultations est généralement préjudiciable aux organisations de travailleurs. Comme le reflète le rapport de la commission d'experts, l'existence même de consultations tripartites ne saurait être tenue pour un fait acquis. Leur promotion et reconnaissance actives de la part des gouvernements ne sont absolument pas automatiques. En effet, comme nous l'avons malheureusement trop souvent constaté, les circonstances peuvent se dégrader rapidement et mettre ainsi en péril l'objet et le but légitime de la convention. De simples déclarations sur le respect du tripartisme ne valent rien si elles ne sont pas suivies d'actes.

Membre travailleuse, Grèce – Je m'exprime par solidarité avec notre syndicat fraternel, la KOZ SR, pour faire part de la profonde préoccupation des travailleurs grecs face au non-respect de la convention par la Slovaquie. Cette convention n'est pas une formalité procédurale, elle est institutionnelle. C'est une convention de gouvernance et elle est prioritaire. Elle protège la gouvernance démocratique du travail en garantissant que les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives peuvent participer à l'élaboration des politiques. C'est pourquoi il est essentiel que cette convention soit pleinement mise en œuvre.

Pourtant, en Slovaquie aujourd'hui, nous observons que cet objectif fondamental est menacé. La commission d'experts a fait observer à juste titre que ces récentes modifications peuvent nuire à une représentation égale et significative dans les consultations tripartites nationales.

Bien que le seuil de 100 000 membres soit maintenu, les modifications adoptées unilatéralement sans consultations permettent aux syndicats comptant seulement 1 000 membres de siéger au Conseil tripartite dès lors que des sièges sont vacants. Cela permet à des syndicats marginaux ou créés à dessein de remplacer la KOZ SR, l'organisation la plus représentative du pays, dans des conditions opaques.

Bien que la convention ne fixe pas de nombre minimum, la commission d'experts souligne qu'elle exige une représentation significative et légitime. Autrement dit, le fait de permettre une influence indue de la part d'organisations dont la «représentativité» est douteuse va à l'encontre de l'esprit et de la formulation de la convention.

Soyons clairs. La représentativité – déterminée sur la base de critères objectifs et transparents – n'est pas une question de chiffres. Il s'agit d'un principe démocratique essentiel, inextricablement lié à la liberté syndicale. Je rappelle le paragraphe 1 de la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976, qui précise que les organisations représentatives signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Les deux concepts – représentativité réelle et liberté syndicale – sont inséparables. Saper l'un revient à altérer l'autre. L'exemple slovaque risque de mettre à mal ce principe et contrevient également à la Déclaration de Philadelphie selon laquelle «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu».

La situation slovaque crée un dangereux précédent. La question ici n'est pas, comme nous l'avons entendu, la pluralité contre les monopoles syndicaux. Il s'agit de préserver des critères de représentativité objectifs, démocratiques et transparents et d'empêcher les gouvernements d'abaisser ou de redéfinir la représentativité de manière arbitraire et unilatérale, ce qui mettrait en péril l'intégrité du tripartisme. Autrement dit, il ne faut pas sacrifier la légitimité objective de la représentation au profit d'un autre équilibre numérique ou d'une autre convenance. Il ne s'agit pas là de notions abstraites, ce sont des principes fondamentaux, étayés par la jurisprudence de l'OIT. La *Compilation des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale*, 2018 (Compilation 2018), paragraphe 1353, dispose que:

...si la législation nationale établit des mécanismes pour la représentation des intérêts professionnels de toute une catégorie de travailleurs, cette représentation devrait appartenir normalement à l'organisation majoritaire de ladite catégorie, et que les pouvoirs publics devraient s'abstenir de toute intervention qui risquerait de rendre vain ce principe.

De même, selon le paragraphe 1355 de cette *Compilation*, «La reconnaissance par un employeur des principaux syndicats représentés dans son entreprise ou du plus représentatif d'entre eux constitue la base même de toute procédure de négociation collective.»

Comme le réaffirme la Déclaration du centenaire de l'OIT de 2019, des partenaires sociaux solides et représentatifs sont le fondement de sociétés démocratiques inclusives. Le tripartisme, comme le souligne la Déclaration du centenaire de l'OIT, n'est pas seulement une méthode, c'est une valeur commune.

Nous appelons le gouvernement à supprimer ces modifications de manière réfléchie et de rétablir la conformité avec la convention et la recommandation n° 152. Nous prions également instamment notre commission de formuler des recommandations claires et fondées sur des principes, ainsi que des conclusions et les mesures à prendre si nécessaire, de manière à protéger la crédibilité du système de l'OIT, l'essence de la représentativité et l'avenir d'un dialogue social démocratique constructif.

Membre travailleur, Espagne – Les travailleurs espagnols soutiennent la plainte présentée par la KOZ SR pour non-respect présumé de la convention. Il s'agit là d'un outil normatif important et puissant, car, comme l'OIT nous l'a rappelé à maintes reprises, le tripartisme est essentiel à la bonne gouvernance, à la paix sociale et au développement économique durable.

L'article 1 de la convention définit ce qu'il faut entendre par organisations les plus représentatives, mais nous constatons que le gouvernement n'a pas respecté les critères de représentativité ni la flexibilité que cette convention confère dans la détermination des partenaires sociaux. L'inclusion d'organisations syndicales peu représentatives ne rend pas du tout le dialogue social plus inclusif ni plus riche, au contraire, cela le divise et l'affaiblit, avec pour effet de ne pas tenir compte des recommandations de l'OIT dans son plan d'action pour la ratification et l'application effective des conventions de gouvernance.

Les conséquences de la décision unilatérale du gouvernement vont également à l'encontre d'autres recommandations de l'OIT, cette dernière soulignant qu'un meilleur respect des normes passe par le renforcement, et non par l'affaiblissement, des mécanismes de consultation tripartite. Ajoutons à cela que l'intention d'affaiblir, de discréditer et de discriminer les centrales majoritaires, comme le fait la réforme législative du gouvernement, revient à faire fi des dispositions de l'article 1 de la convention, qui exigent des autorités publiques d'agir de bonne foi lorsqu'elles désignent les organisations les plus représentatives.

Comme cette commission l'a souligné à maintes reprises, l'inclusion de petits syndicats ne comptant pas de membres en nombre significatif a pour effet de diluer la voix des travailleurs, l'absence de consensus et, au bout du compte, une perte de confiance dans le système.

Si le gouvernement avait réellement voulu renforcer le dialogue social, il aurait pu le faire dans la mesure où la convention et la recommandation n° 152 ne prescrivent pas un modèle unique, mais confère à chaque État la souplesse nécessaire à une adaptation des procédures aux pratiques nationales, pour autant que les principes d'indépendance, de représentativité et de bonne foi soient respectés. Pourtant, ce gouvernement n'a pas respecté non plus l'esprit ni le contenu de cette convention en refusant de, je cite, «rechercher des solutions équilibrées et acceptables pour toutes les parties», qui, selon l'OIT, est essentiel à un véritable processus tripartite.

C'est ce qu'a fait le gouvernement espagnol, et cela a fait l'objet d'un cas également examiné par cette commission pour non-respect présumé de la convention; nous constatons aujourd'hui les bienfaits du tripartisme en période de crise mondiale, puisque notre économie connaît une croissance plus durable que celle de nos pays voisins et que la réforme du travail, dont les conséquences ont été saluées par l'OIT, fait l'objet de négociations permanentes entre les représentants des employeurs et des syndicats majoritaires. Ce succès n'est pas le fruit d'un hasard conjoncturel, mais bien du fonctionnement efficace du tripartisme dans mon pays, lequel a lieu dans un espace institutionnel, selon les principes de bonne foi établis par la convention et la recommandation n° 152, tripartisme qui produit des résultats tangibles pour des millions de travailleurs et de travailleuses, ainsi que pour les entreprises.

C'est également ce que nous souhaitons pour la Slovaquie, et par conséquent nous demandons à cette commission de se prononcer fermement en faveur des demandes du représentant des travailleurs slovaques, en conformité avec les dispositions des articles 1 et 5 de la présente convention.

L'équité, le pluralisme et le respect des principes démocratiques sont à la base de cette organisation. L'inclusion de la Slovaquie sur la liste des cas à examiner par cette commission est

une occasion de réaffirmer le rôle central du dialogue social et du tripartisme dans la gouvernance nationale. Le bon fonctionnement de ces derniers, selon la convention, garantira la légitimité, la cohésion sociale, une justice de la redistribution et le renforcement de l'économie, comme le soulignent nombre d'instruments et de déclarations, ainsi que l'OIT elle-même.

Représentant gouvernemental – Au nom de la délégation slovaque, je tiens à exprimer notre profonde gratitude à tous les orateurs qui ont pris la parole au cours des débats aujourd'hui. Vos interventions analytiques, critiques ou prospectives ont véritablement enrichi notre dialogue et nous ont rappelé la responsabilité collective qui nous incombe pour maintenir des consultations tripartites constructives et inclusives dans le monde entier.

Nous avons écouté attentivement les observations de la commission d'experts et les précisions apportées par le Bureau.

Nous sommes également reconnaissants aux membres travailleurs et employeurs pour leurs contributions réfléchies, dont l'expérience vécue au niveau de l'entreprise et du secteur a donné vie à notre discussion. Chaque point soulevé aujourd'hui a apporté une réelle valeur ajoutée à notre compréhension commune. Permettez-moi de vous assurer que la République slovaque prend bonne note de tous les commentaires et de toutes les recommandations qui ont été faits.

En même temps, nous restons fermement convaincus que le cadre juridique en vigueur de la République slovaque est pleinement conforme à la lettre et à l'esprit de la convention.

Notre loi sur les consultations tripartites ainsi que les règles de procédure régissant le Conseil économique et social offrent des garanties claires d'un dialogue en temps utile, préalable et efficace avec les représentants des travailleurs et des employeurs sur toutes les propositions législatives et politiques liées au travail. Ce n'est pas seulement la position ferme du gouvernement, c'est aussi l'opinion de cinq des six membres du Conseil tripartite qui représentent les partenaires sociaux préférant la nouvelle législation à la précédente.

Dans ce contexte, il convient de préciser que la nouvelle législation est également valable pour les employeurs, ce qui signifie que les limites et la possibilité de pluralisation du dialogue tripartite ne concernent pas uniquement les syndicats. Cette question vaut aussi pour les employeurs.

Je voudrais également dire qu'il est assez surprenant d'entendre le représentant des syndicats slovaques dire qu'il s'exprime au nom de tous les travailleurs de Slovaquie et qu'il les représente. Cela dit, le respect ne doit jamais mener à la complaisance. Nous réitérons donc notre engagement en faveur d'une amélioration continue. La Slovaquie est également prête à partager son expérience, aussi bien positive qu'instructive, afin que d'autres États Membres puissent en bénéficier, tout comme nous apprenons de leurs bonnes pratiques en retour.

Permettez-moi de remercier une nouvelle fois tous les délégués pour l'esprit amical qui a caractérisé nos travaux aujourd'hui. Vos réflexions nous accompagneront jusqu'à notre capitale, et nous poursuivrons alors le dialogue avec la même ouverture et le même respect que ceux qui ont accompagné nos échanges ici à Genève. Je vous remercie de votre attention et de votre engagement indéfectible en faveur du dialogue social, du tripartisme et des valeurs immuables de l'OIT.

Membres employeurs – Nous avons pris bonne note des explications fournies en séance par le gouvernement et par les syndicats. Les membres employeurs soulignent l'importance du respect par les États de la convention. Le tripartisme constitue un des piliers de l'OIT. Il est

fondamental que le tripartisme soit effectivement mis en œuvre au niveau international et au niveau national.

Les gouvernements sont cependant libres d'organiser ces consultations de la manière la plus efficace afin d'éviter toute bureaucratie et pour autant que les prescriptions de la convention soient respectées. Je rappelle ces obligations brièvement:

- les consultations doivent couvrir toutes les normes et activités de l'OIT, telles que mentionnées à l'article 5, paragraphe 1;
- tenant compte de l'article 2, paragraphe 1, ces consultations doivent être efficaces, c'est à dire organisées de manière telle que les positions des organisations représentatives soient prises en considération par le gouvernement avant de prendre ses décisions;
- et enfin, en application de l'article 5, paragraphe 2, ces consultations tripartites doivent avoir lieu au moins une fois par an.

Les membres employeurs recommandent aux autorités nationales de prendre les mesures nécessaires et appropriées pour assurer une consultation tripartite effective et efficace des partenaires sociaux nationaux en application de la convention. Les critères de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être objectifs et prédéfinis par le législateur. La composition du Conseil économique et social doit garantir une représentation équilibrée entre les représentants des employeurs et des travailleurs. Les organisations respectives doivent pouvoir désigner librement leurs représentants dans ce conseil. Cela est bien le cas en Slovaquie.

Nous encourageons le gouvernement à continuer la concertation tripartite au niveau national en veillant à garantir la représentativité des organisations, sans interférer dans la nomination des membres du Conseil économique et social. Nous invitons le gouvernement à communiquer à l'avenir tout élément nouveau qui résultera du dialogue social national conformément à la convention.

Membres travailleurs – Je remercie l'ensemble des intervenants et particulièrement le représentant du gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il a pu transmettre à notre commission. La convention est une convention de gouvernance prioritaire. Il est essentiel que le gouvernement mette tout en œuvre pour assurer la bonne application de cette convention et pour rétablir un environnement propice aux dynamiques de dialogue social tripartite.

Il nous semble primordial dans cette optique de rétablir la confiance des organisations qui participent à ce dialogue social tripartite et qui remplissent les critères objectifs, préétablis et précis de représentativité fixés dans la législation. Cette confiance a en effet été ébranlée à la suite de la modification de la composition du Conseil économique et social de la République slovaque intervenue en 2021, qui a eu pour conséquence d'attribuer les mêmes prérogatives que celles des organisations représentatives à des organisations qui ne répondent pas aux critères objectifs, préétablis et précis de représentativité. Les organisations devraient pourtant être traitées sur un pied d'égalité, ce qui n'est plus le cas suite aux modifications légales intervenues. Tout cela est de nature à porter préjudice aux dynamiques de dialogue social tripartite qui doivent être mises en place conformément à la convention.

Nous demandons au gouvernement, en concertation avec les partenaires sociaux, de rétablir les dispositions de la loi n° 103/2007 sur les consultations tripartites au niveau national, de manière à garantir que la représentativité des organisations est déterminée sur la base de critères objectifs, préétablis et précis, conformément à la convention.

Comme elle l'a elle-même demandé, il sera important que le gouvernement transmette à la commission d'experts des informations détaillées et actualisées sur les motifs pour lesquels la législation nationale a été modifiée. Le gouvernement indiquera également de quelle manière la nouvelle composition du Conseil économique et social de la République slovaque est censée promouvoir et renforcer efficacement le tripartisme et le dialogue social. Nous demandons au gouvernement de recourir à l'assistance technique du BIT et d'informer la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025 sur les mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations qui lui seront faites par notre commission.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a rappelé que les consultations tripartites destinées à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail sont d'une importance capitale.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de:

- **nouer un dialogue social tripartite constructif sur toutes les questions, y compris les raisons de toute modification des dispositions de la loi n° 103/2007 sur les consultations tripartites au niveau national, conformément à la convention;**
- **mener des consultations avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs sur toutes les normes de l'OIT et les activités, au niveau national;**
- **garantir que les consultations sont efficaces, en droit et dans la pratique, et qu'elles se déroulent au moins une fois par an et, à cet égard, garantir également que, en droit et dans la pratique, aucune exception ne permet à des organisations de se voir octroyer le même droit d'être consulté que les organisations représentatives;**
- **garantir que les organisations sont en mesure d'exercer leur droit d'élire librement leurs représentants, sans ingérence extérieure;**
- **indiquer comment la nouvelle composition du Conseil économique et social de la République slovaque est censée opérer, ainsi que promouvoir et renforcer efficacement le tripartisme et le dialogue social.**

La commission a invité le gouvernement à fournir des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne maintenant la parole au représentant du gouvernement de la République Slovaque, Monsieur le ministre du Travail, des Affaires sociales et de la Famille.

Représentant gouvernemental – La Slovaquie tient à remercier la commission pour ses conclusions sur la conformité de notre pays avec la convention. La Slovaquie reconnaît et respecte le rôle important que jouent la commission d'experts et la présente commission au sein du système de contrôle de l'OIT. Il est crucial de garantir l'application effective des normes internationales du travail pour atteindre notre objectif commun qui est de mener des discussions tripartites appropriées avec toutes les parties prenantes concernées.

J'espère que les informations présentées dans notre déclaration orale et écrite sur les raisons qui expliquent la modification apportée en 2021 à la loi tripartite auront eu pour effet

de rassurer quant à l'engagement de la Slovaquie à se conformer à la convention. Nous continuerons bien entendu à travailler avec les partenaires sociaux pour donner suite aux conclusions de la commission.

La Slovaquie mettra en pratique les déclarations formulées lors de cette session, et je suis convaincu que le gouvernement et les partenaires sociaux résoudront ces questions dans l'esprit du dialogue social.

Sri Lanka (ratification: 2000)

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, de même que des statistiques sur la nature des infractions détectées et des sanctions imposées dans les cas d'emploi d'enfants, et des statistiques sur les taux de scolarisation et d'abandon scolaire des enfants de moins de 16 ans.

Le gouvernement remercie la commission d'experts d'avoir pris note avec satisfaction de l'augmentation à 16 ans de l'âge minimum d'admission à l'emploi. Le gouvernement reste pleinement déterminé à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que tous les enfants sont protégés contre le risque de travail des enfants.

Par ailleurs, Sri Lanka a rejoint l'Alliance 8.7 en 2018 et est depuis un membre actif du réseau. Preuve de son engagement, le pays a présenté son plan d'action sur le travail des enfants, le travail forcé et la traite des personnes lors de la 18^e réunion du Groupe de coordination mondiale en avril 2024.

Sri Lanka dispose d'un système juridique et administratif solide pour prévenir le travail des enfants. Actuellement, l'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 16 ans et aucun enfant plus jeune ne peut être employé, ce qui est conforme à la politique nationale d'éducation. En 2021, dans le but de protéger les jeunes enfants, la liste des travaux dangereux a été allongée de 51 à 71 types de travail dangereux.

Le ministère du Travail a pris de nombreuses initiatives novatrices pour éradiquer le travail des enfants de Sri Lanka. L'une d'entre elles consiste à prendre contact avec des communautés et des organisations locales pour les sensibiliser au travail des enfants. Avec le soutien de la police de proximité, le ministère du Travail a lancé des campagnes de sensibilisation et de renforcement des capacités au niveau communautaire. Ces campagnes progressent bien et nous espérons qu'elles nous aideront à atteindre notre objectif.

Le ministère du Travail dispose d'un vaste réseau de bureaux régionaux sur toute l'île, ce qui lui permet de mener des activités d'inspection et de contrôle efficaces dans tous les districts. Cette présence généralisée permet aux inspecteurs du travail de réagir rapidement aux plaintes et de mener des inspections régulières, y compris dans les régions rurales. En outre, les inspecteurs du travail possèdent de solides connaissances et ont suivi une formation spécialisée sur le travail des enfants, augmentant ainsi leurs capacités à détecter et traiter les cas de travail des enfants dans le secteur informel. Ces atouts institutionnels et les efforts constamment déployés en matière de contrôle de l'application font que Sri Lanka est relativement bien placé dans la région pour éliminer le travail des enfants.

Le ministère du Travail, en collaboration avec la Division de la police de proximité de la police de Sri Lanka, a démarré, au niveau communautaire, des activités de sensibilisation de la

société civile au rôle de la responsabilité sociale dans l'élimination du travail des enfants. Le programme pilote a été déployé dans le district de Colombo en 2024. C'est ainsi que quatre officiers divisionnaires et des officiers de la police de proximité de tous les commissariats du district de Colombo ont suivi une formation spéciale le 20 août 2025. Ensuite, tous les officiers de la police de proximité ont créé des comités consultatifs et 587 dirigeants communautaires et religieux ont été invités. Des commissaires-assistants et des commissaires-délégués du ministère du Travail ont participé à ces programmes de sensibilisation en tant que spécialistes. Parallèlement, des formations ont été dispensées à des agents de police des divisions de police de proximité et à des fonctionnaires du ministère du Travail (inspecteurs du travail) sur l'élimination du travail des enfants. Les détails des programmes sont les suivants. Au total, 244 personnes ont participé à ces programmes.

Un programme de formation des formateurs a également été organisé en 2025 dans le but de constituer un groupe de formateurs au sein des inspecteurs du travail et mener des programmes de sensibilisation dans tout le pays afin de promouvoir le dialogue social et d'éliminer le travail des enfants. Ce programme a permis de former 63 personnes.

Le système de gestion des plaintes du ministère du Travail dispose d'un champ distinct pour déposer des plaintes relatives au travail des enfants. Même les plaintes anonymes font l'objet d'une enquête, et l'Autorité nationale de protection de l'enfance (NCPA) a été créée et accède séparément aux plaintes reçues par l'intermédiaire de la ligne d'assistance téléphonique 1929 pour les enfants.

Sri Lanka a déjà réussi à réduire sensiblement le travail des enfants, sous toutes ses formes. D'après l'enquête de 2016 sur le travail des enfants, 1 pour cent des enfants travaillaient. La Division des statistiques du ministère du Travail a récemment (2024) mené une étude sur le travail des enfants dans le district de Colombo, sur la base d'un échantillon de 1 000 foyers, afin d'identifier le risque de travail des enfants et d'en mesurer l'ampleur. L'étude a révélé que seul 0,3 pour cent des enfants menaient des activités économiques, soit un chiffre inférieur à celui de l'enquête de 2016 sur le travail des enfants.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable Représentant gouvernemental de Sri Lanka, Monsieur le Secrétaire adjoint principal au ministère du Travail, à présenter ses remarques initiales.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de Sri Lanka, j'exprime notre profonde et solide détermination de protéger les enfants et d'éliminer toutes les formes de travail des enfants. Sri Lanka continue de considérer les droits, la sécurité et le bien-être des enfants comme une priorité nationale. Nous accordons de l'importance aux observations formulées par la commission d'experts et apprécions ses apports constructifs visant à soutenir les efforts que nous continuons de déployer pour protéger tous les enfants à l'échelle nationale.

S'agissant de la convention, le principe est clair: abolir effectivement le travail des enfants et relever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi. Le gouvernement a pris des mesures dans ce sens. À Sri Lanka, l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 16 ans alors qu'il existe quelques pays où cet âge est encore de 14 ou 15 ans; l'âge minimum est en concordance avec la politique nationale en matière d'éducation.

À Sri Lanka, plusieurs entités gouvernementales, dont le Département du travail, la NCPA, le ministère des Femmes et des Enfants, le Bureau de l'enfant et de la femme de la police

sri-lankaise, les syndicats et organisations d'employeurs, ainsi que celles de la société civile, travaillent collectivement à la protection des droits des enfants.

L'État et l'ensemble de la société veillent à ce que les droits des enfants soient protégés. Cette démarche repose sur d'efficaces liens horizontaux et verticaux. Sri Lanka constate aussi avec surprise qu'elle est inscrite sur la liste finale bien que la commission d'experts ait jugé satisfaisants les progrès accomplis dans l'application de la convention. Sri Lanka a réussi à réduire le travail des enfants; le fait qu'elle soit inscrite sur la liste affaiblit l'action qu'elle mène pour éliminer le travail des enfants. En outre, ce pays dispose d'un forum tripartite national régulier et ni les syndicats ni les employeurs n'ont récemment soulevé cette question au cours des débats nationaux.

Sri Lanka interdit aux jeunes âgés de 16 à 18 ans d'occuper un emploi dangereux, ce qui renforce leur protection. Soixante-et-onze emplois ont été considérés comme préjudiciables pour les jeunes, notamment les travaux domestiques, la construction et la pêche.

La révision en question vise à empêcher les jeunes d'exercer un travail dangereux, qui ferait peser un risque sur leur santé, leur sécurité ou leur bien-être. En harmonisant ces lois, Sri Lanka a appliqué des restrictions visant le travail des enfants dans tous les secteurs, notamment en interdisant l'emploi d'enfants âgés de moins de 18 ans dans des environnements dangereux.

Sri Lanka dispose aussi d'un solide cadre de politique générale. La mise en œuvre de la politique nationale pour l'élimination du travail des enfants adoptée en 2018 a été efficace. Cette politique guide toutes les activités connexes et oriente les parties prenantes.

En vue d'éliminer le travail des enfants, le Département du travail dispose de 78 responsables de section répartis sur l'ensemble de l'île, ce qui lui permet de mener efficacement les inspections et les contrôles dans tous les districts. Les inspecteurs du travail reçoivent une formation spécialisée dans les questions relatives au travail des enfants, qui leur permet de repérer et traiter les cas de travail d'enfant, en particulier dans le secteur informel.

Au cours des dernières décennies, Sri Lanka a fait d'importants progrès dans l'élimination du travail des enfants. Il est indiqué dans l'enquête de 2016 sur l'activité des enfants que le travail des enfants touche environ 43 000 enfants, ce qui représente une forte diminution par rapport aux 900 000 cas recensés en 1999. Il est ressorti d'une étude menée en 2014 par le Département du travail dans le district de Colombo auprès de 1 000 ménages que seulement 0,3 pour cent des enfants avaient participé à des activités économiques, ce qui indique aussi une diminution par rapport à l'enquête de 2016. C'est la preuve que le travail des enfants ne cesse de reculer à Sri Lanka.

Le Comité directeur national pour l'élimination du travail des enfants, créé au titre de la politique nationale pour l'élimination du travail des enfants de 2017, est le principal mécanisme de coordination interinstitutions. Composé de toutes les parties prenantes et des syndicats, des employeurs et des organisations non gouvernementales, il est présidé par une haute autorité comme le ministère du Travail. Toutes les questions concernant le travail des enfants sont examinées et font l'objet d'une coordination efficace par l'intermédiaire du Comité, qui tient des réunions chaque trimestre, voire plus de quatre fois par an.

En tant que membre d'Alliance 8.7, Sri Lanka a soumis, en avril 2024, sa feuille de route nationale, qui énonce les quatre priorités suivantes: la prévention, la protection, les poursuites judiciaires et le partenariat pour tout ce qui touche au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains. Sri Lanka a clairement montré sa détermination à éliminer le travail des enfants.

Aux niveaux local, du district et de la division, les comités pour le développement de l'enfant se réunissent pour examiner les questions relatives au travail des enfants. Des Fonctionnaires du ministère du Travail, des fonctionnaires chargés de l'exécution des peines, des policiers et des fonctionnaires des villages participent à ces réunions. Les questions qu'ils ne peuvent pas résoudre sont transmises à la Commission nationale et traitées efficacement.

Le ministère de l'Éducation a pris des mesures pour lutter contre l'abandon scolaire par l'intermédiaire de commissions établies dans des écoles et des zones. Lorsqu'un élève abandonne sa scolarité, ces commissions interviennent rapidement – avec l'aide des dirigeants communautaires – en vue de son retour à l'école. Sri Lanka offre un préenseignement jusqu'à l'université, pour encourager l'assiduité scolaire. L'État fournit aussi gratuitement des uniformes, des repas et des manuels scolaires, ainsi que des serviettes hygiéniques aux élèves de sexe féminin. Il fournit cet appui global afin qu'aucun enfant ne soit laissé de côté parce qu'il est pauvre.

En 2024, il n'y a eu que 5 000 cas d'abandon scolaire, soit moins de 1 pour cent du nombre total d'élèves. Chaque cas est examiné individuellement et avec sérieux. Le décrochage de certains enfants est dû à la pauvreté ou à une incompatibilité avec l'enseignement traditionnel. Il existe de nombreux autres facteurs, qui sont aussi pris en compte. Ainsi, les enfants de travailleurs migrants font l'objet d'un suivi permanent par les fonctionnaires chargés du développement de l'enfant. Tout abandon scolaire entraîne une intervention de ces fonctionnaires, qui prennent les mesures nécessaires pour aider l'enfant concerné à retourner à l'école.

En 2018, lorsqu'il a mis en place la politique sur la scolarisation obligatoire, l'État a aussi créé des formations professionnelles destinées aux enfants de moins de 16 ans qui ont du mal à étudier dans le système éducatif traditionnel. L'existence de ces formations permet aux enfants de passer dans les filières professionnelles et d'éviter un abandon scolaire.

Sri Lanka combat le travail des enfants dans le secteur informel en associant son action à celle des dirigeants communautaires au titre d'une initiative pilote exploitant des dispositifs de police de communauté déjà en place. À Colombo, une formation spécialisée a été dispensée aux responsables de division, aux policiers et à d'autres fonctionnaires. En tout, 587 dirigeants communautaires l'ont suivie. Parallèlement, 244 policiers et fonctionnaires du ministère du Travail ont reçu une formation sur l'élimination du travail des enfants. Ce programme a été déployé dans d'autres provinces. Cette démarche a donné d'excellents résultats. Le ministère du Travail peut recevoir des informations sur les risques d'abandon scolaire et agir pour empêcher les enfants concernés d'être exposés au travail des enfants.

Le ministère du Travail mène des inspections groupées pour repérer les risques de travail des enfants dans le secteur informel, en particulier dans le secteur de la pêche. En 2024, 47 inspections groupées ont été menées et des situations dans lesquelles le travail des enfants pourrait exister ont été recensées. L'État a pu agir pour prévenir ce risque.

Il convient de noter qu'aucun cas de travail des enfants n'a été signalé à Sri Lanka dans le secteur formel. Dans le secteur informel, la sensibilisation est essentielle pour faire reculer le travail des enfants. La population peut donc adresser à un service d'information téléphonique, ouvert 24 heures sur 24, ses préoccupations relatives aux enfants. Les plaintes reçues par l'intermédiaire de ce service sont triées et communiquées aux organismes compétents. À titre d'exemple, les signalements relatifs au travail des enfants sont adressés au ministère du Travail et les cas de violences à la police. De plus, le ministère du Travail a numérisé son système de gestion des plaintes afin qu'il soit plus accessible à la population. Les plaintes peuvent aussi être envoyées au Département du travail en utilisant l'application WhatsApp.

En 2023, Sri Lanka a créé un programme d'engagement visant à encourager les employeurs à s'engager publiquement à ne pas recruter d'enfants parmi leurs effectifs. L'objectif de cette initiative est d'informer et de renforcer l'engagement des employeurs et des travailleurs à empêcher le travail des enfants. Nous avons mené 24 programmes afin de recueillir des engagements dans les plantations et 40 programmes dans l'industrie afin que les employeurs s'engagent officiellement à ne pas employer d'enfants.

Nous avons aussi constaté une baisse continue du nombre de cas de travail des enfants ces dernières années. En 2022, nous avons recensé 11 cas, 12 en 2023, et seulement 2 en 2024, ce qui montre une baisse. La plupart des cas de travail des enfants signalés se trouvaient dans l'industrie manufacturière et 2 dans le secteur du travail domestique.

Toutes les situations de travail des enfants recensées ont donné lieu à des poursuites. Cinq des 12 procédures judiciaires sont en cours. Dans 3 affaires, les éléments de preuve étaient insuffisants; 4 procédures ont été bouclées. Une procédure a abouti au versement d'une indemnisation de 500 000 roupies et 2 procédures à des amendes de respectivement 10 000 roupies et 8 000 roupies. En 2024, 2 nouvelles plaintes ont été déposées, ainsi qu'une plainte supplémentaire la même année. Les procédures judiciaires les concernant sont en cours.

En outre, le ministère du Travail assure 80 000 inspections par an bien que ses effectifs se limitent à 500 fonctionnaires. Le recrutement de 100 fonctionnaires supplémentaires est prévu. À chaque inspection, ces fonctionnaires procèdent aussi à des vérifications axées sur le travail des enfants et sont tenus d'indiquer l'âge de chaque travailleur dans le système de suivi. À terme, notre objectif est de créer un environnement dans lequel les enfants n'auront pas besoin de travailler et pourront grandir, apprendre et s'épanouir. Réaliser cet objectif est notre priorité, et Sri Lanka est déterminé à poursuivre ses efforts à cette fin.

Membres employeurs – Sri Lanka a ratifié la convention en 2000 et la commission d'experts a formulé des observations à cet égard en 2024, en 2020, en 2019, en 2017, en 2013 et en 2011. Il s'agit du premier examen par la commission de l'application de la convention par Sri Lanka. Nous remercions le gouvernement d'avoir soumis à la commission les informations nécessaires sur l'application de la convention en droit et en pratique. Nous trouvons ces informations très encourageantes, tout comme la ferme détermination exprimée par les représentants de Sri Lanka pour ce qui est de faire en sorte que chaque enfant soit protégé des risques liés au travail des enfants.

Les observations de la commission d'experts soulignent les importantes mesures prises par Sri Lanka, tout comme les lacunes qui demeurent dans des domaines où des efforts complémentaires sont nécessaires pour faire respecter la convention en droit et en pratique. Premièrement, s'agissant de l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail (article 2, paragraphe 2) et de l'âge de fin de la scolarité obligatoire (article 2, paragraphe 3), les membres employeurs notent avec satisfaction des modifications apportées en 2021 à la loi n° 47 de 1956 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants.

En vertu de ces modifications, l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi a été relevé de 14 à 16 ans. Les membres employeurs notent également avec satisfaction que la loi telle que modifiée définit un «enfant» comme une personne âgée de moins de 16 ans, et un «jeune» comme une personne dont l'âge est compris entre 16 ans et 18 ans, mais qui a moins de 18 ans. Il s'agit d'un important progrès dans la protection de l'enfance.

De plus, nous félicitons l'État d'avoir aligné l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur l'âge de fin de la scolarité obligatoire (16 ans), comme le prévoit le Règlement n° 1

de 2015 sur la scolarisation obligatoire des enfants. Cette mise en concordance est indispensable pour obtenir que les enfants restent scolarisés et n'entrent pas dans la vie active avant l'âge réglementaire.

S'agissant de l'application de la convention dans la pratique et des inspections du travail, les membres employeurs prennent acte des grands efforts du gouvernement et des nombreuses initiatives lancées entre 2021 et 2023 en vue d'éliminer le travail des enfants. Ils relèvent en particulier les points suivants:

- Les différentes campagnes de sensibilisation menées, les séminaires dans les communautés de pêcheurs et les activités d'information du personnel scolaire, des fonctionnaires chargés de la protection de l'enfance et des travailleurs du secteur privé.
- La collaboration avec la police de proximité aux fins du lancement de campagnes de sensibilisation et de renforcement des capacités au niveau local, notamment un programme pilote à Colombo en 2024, qui a permis de former 587 dirigeants communautaires et prêtres.
- Les programmes de formation d'inspecteurs du travail, de fonctionnaires chargés de l'exécution des peines, de fonctionnaires du ministère du Travail et de policiers.
- Le système de gestion des plaintes du ministère du Travail, qui a été amélioré par l'ajout d'un champ distinct pour déposer des plaintes relatives au travail des enfants et d'une fonction permettant à la NCPA d'accéder séparément aux plaintes reçues par l'intermédiaire de la ligne d'assistance téléphonique 1929 pour les enfants.

De plus, nous saluons le soutien de l'OIT à Sri Lanka, notamment le fait de l'avoir inscrit parmi les pays pionniers au titre de l'Alliance 8.7, la création de zones exemptes de travail des enfants, la stratégie nationale communautaire, le module de formation sur la transition de l'école vers la vie active et l'élaboration du plan par étapes pour l'élimination du travail des enfants. Sri Lanka a aussi prouvé son engagement en participant activement à l'Alliance 8.7 et en présentant un plan d'action en avril 2024.

Toutefois, dans ses observations, la commission d'experts a cité des lacunes durables et des domaines dans lesquels une action renforcée est nécessaire. Nous exprimons les mêmes préoccupations que la commission d'experts sur ces questions. Nous ne pouvons qu'être profondément préoccupés par le rapport établi par le Rapporteur spécial de l'Organisation des Nations Unies (ONU) sur les formes contemporaines d'esclavage à la suite de sa visite de 2021. Nous ne saurions sous-estimer la persistance du travail des enfants dans les secteurs du travail domestique, de l'hôtellerie et du nettoyage, ainsi que dans plusieurs services, en particulier dans les zones rurales et chez les minorités ethniques. Il y a même des enfants qui subissent les pires formes de travail des enfants, telles que la prostitution, et sont obligés d'abandonner leur scolarité pour entretenir leur famille.

Les membres employeurs considèrent que la prévalence de ces pratiques inacceptables montre qu'une approche globale est nécessaire et que tout pays peut se heurter à de nombreux obstacles lors de l'application de nouveaux règlements.

Cela étant dit, les membres employeurs demandent au gouvernement de redoubler d'efforts pour éliminer progressivement le travail des enfants en privilégiant résolument l'économie informelle et les enfants vivant dans les zones rurales.

Nous prions le gouvernement de prendre les mesures voulues pour que, dans la pratique, des enquêtes approfondies et des poursuites judiciaires énergiques soient menées, et que les sanctions prises soient suffisamment concrètes et dissuasives pour décourager les adultes

d'employer des enfants et de les maltraiter. Nous le prions de renforcer les capacités de l'inspection du travail et d'élargir son champ d'action dans la lutte contre le travail des enfants, en particulier dans le secteur informel. Nous le prions de continuer de fournir des informations complètes sur le nombre d'enfants visés par le travail des enfants ayant été recensés, ainsi que le nombre et la nature des infractions détectées et des sanctions appliquées dans les cas d'emploi d'enfants et de jeunes. Nous le prions de veiller à ce que la définition du travail des enfants utilisée par le service national chargé du travail des enfants pour calculer les statistiques en la matière soit conforme aux normes internationales, afin que les estimations concernant le nombre d'enfants touchés par le travail des enfants issues de l'enquête sur l'activité des enfants soient exactes. Nous prions le gouvernement de prendre les mesures voulues pour que le règlement sur la scolarisation obligatoire des enfants soit effectivement appliqué et de continuer de fournir des informations à jour sur les taux d'inscription et d'achèvement de la scolarité des enfants âgés de moins de 16 ans.

Les membres employeurs soulignent qu'engager des poursuites contre les adultes et les sanctionner, et retirer les enfants des situations relevant de travail des enfants sont des mesures importantes mais pas des solutions à part entière. Ces mesures ne seront ni suffisantes, ni efficaces, ni durables si elles ne sont pas mises en œuvre en conjonction avec des politiques stratégiques conçues pour lutter contre les causes profondes, les facteurs de risque et les conditions socioéconomiques qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en sont la conséquence.

Les membres employeurs considèrent que l'action gouvernementale pourrait donner de meilleurs résultats si elle était associée à des programmes s'attaquant aux facteurs de vulnérabilité face au travail des enfants, en particulier chez les minorités ethniques et dans les domaines dans lesquels il est établi que le risque de travail des enfants est le plus élevé. Nous encourageons le gouvernement à redoubler d'efforts pour accroître les capacités des mandants tripartites et à solliciter une assistance supplémentaire du BIT et d'autres partenaires de développement en vue de l'élaboration et de l'application de stratégies multidimensionnelles et durables d'éradication du travail des enfants qui découlent de consultations opportunes et effectives avec les partenaires sociaux.

Nous estimons que la ferme volonté du gouvernement et les efforts qu'il déploie sans relâche pour lutter contre ce fléau illustrent la manière dont les travaux de l'OIT, y compris ceux de la commission d'experts et maintenant ceux de la commission de l'application des normes, pourront contribuer à l'amélioration de la vie des travailleurs et des employeurs, ainsi que de la vie des enfants du monde entier.

Membres travailleurs – Notre commission est appelée à examiner pour la première fois l'application de la convention par le gouvernement. Tout d'abord, nous prenons acte des importants efforts déployés par l'État sur le plan législatif pour remplir ses obligations au titre de la convention.

La modification de la loi n° 47 de 1956 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants par la loi n° 2 de 2021 a relevé l'âge minimum d'admission à l'emploi de 14 à 16 ans. Cette réforme met le droit interne en conformité avec les dispositions de la convention relatives à l'âge minimum. De plus, elle aligne cet âge minimum avec l'âge de fin de la scolarité obligatoire fixé dans le Règlement n° 1 de 2015 sur la scolarisation obligatoire des enfants. Cette mise en conformité, qui s'accorde avec les obligations internationales de l'État découlant de la convention, est aussi une étape essentielle de la protection du droit de chaque enfant à recevoir une éducation et être protégé d'une entrée prématurée sur le marché du travail.

Les membres travailleurs notent aussi qu'une série d'initiatives de sensibilisation et de renforcement des capacités ont été lancées entre 2021 et 2023 pour lutter contre le travail des enfants. Les campagnes télévisées, radiophoniques et dans la presse écrite, les séminaires communautaires et les formations spécialisées organisées à l'intention des fonctionnaires chargés de la protection de l'enfance, des enseignants, des inspecteurs du travail, des policiers et des fonctionnaires chargés de l'exécution des peines s'inscrivent dans une démarche globale.

Nous nous félicitons particulièrement de la création de plateformes de dialogue social dans les 11 bureaux de zone et du choix de dix villages dans le cadre du programme de zones exemptes de travail des enfants comme lieux de mise en œuvre d'initiatives spéciales visant à éliminer le travail des enfants. Ces initiatives communautaires sont une condition indispensable de la prévention à long terme et de la protection des enfants. Toutefois, bien qu'ils aient conscience de ces importants progrès, les membres travailleurs ne peuvent que souligner que l'existence du travail des enfants à Sri Lanka reste un grave problème.

Dans son rapport, le Rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines d'esclavage a indiqué que le travail des enfants continue d'exister dans le travail domestique, l'hôtellerie, les services de nettoyage et d'une manière générale dans les secteurs informels. L'économie informelle, qui échappe souvent aux contrôles réglementaires, représente une grande menace pour la pleine application de la convention. Les enfants qui travaillent dans des secteurs informels sont particulièrement vulnérables face à l'exploitation, aux conditions dangereuses et à la privation d'éducation et de protection sociale. Ces risques sont accrus dans les zones rurales habitées par des minorités ethniques, où les enfants sont souvent obligés d'abandonner leur scolarité pour subvenir aux besoins de leur famille. Les recherches menées par le BIT ont aussi révélé que dans les zones rurales, l'accès des enfants à l'éducation est compromis par différents facteurs, dont les problèmes de transport scolaire dans certaines régions et l'insuffisance du nombre d'enseignants.

Les membres travailleurs, prient donc instamment le gouvernement d'intensifier l'action qu'il mène pour accroître la portée et les capacités de l'inspection du travail, afin que tous les enfants qui travaillent, en particulier dans les environnements informels ou ruraux, soient recensés, protégés et aidés à se retirer du travail des enfants.

Les membres travailleurs prennent note des informations fournies par l'État selon lesquelles, en 2021 et en 2022, respectivement, 204 et 145 plaintes relatives au travail des enfants ont été reçues et ont abouti à l'identification de 7 et 4 cas. Bien que ces informations montrent l'existence de mécanismes de signalement et d'enquête, le faible nombre de poursuites judiciaires intentées laisse supposer que les inspections du travail restent insuffisantes, en particulier dans l'économie informelle, où le travail des enfants est très répandu.

L'insuffisance des ressources affectées à l'inspection du travail est d'autant plus préoccupante que les pires formes de travail des enfants n'ont pas disparu, notamment la traite des enfants, l'exploitation sexuelle des enfants à des fins commerciales, la pornographie mettant en scène des enfants et la prostitution des enfants, dont la pratique du «beach boy» (garçon de plage), qui continue d'exister dans les zones touristiques.

Nous demandons au gouvernement de renforcer les capacités, la formation et le rayon d'action de l'inspection du travail en accordant une attention particulière à l'économie rurale, aux communautés vulnérables et aux secteurs à haut risque. Il est indispensable de redoubler d'efforts en matière de surveillance, notamment par des visites d'inspection et un suivi

rigoureux des plaintes, pour que les infractions soient repérées et traitées rapidement et efficacement.

De plus, nous jugeons préoccupante l'absence de données sur les sanctions imposées en cas d'infraction aux dispositions réglementaires relatives à l'âge minimum. Les réformes législatives et les campagnes de sensibilisation sont indispensables, mais si la répression des infractions n'a pas de conséquences pratiques, telles que des sanctions en cas de violation, les progrès possibles risquent d'être réduits.

Comme la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de communiquer des informations sur le nombre et la nature des infractions détectées et des sanctions appliquées s'agissant de l'emploi d'enfants et de jeunes.

Pour finir, les membres travailleurs rappellent que Sri Lanka est un pays pionnier s'agissant de la réalisation de la cible 8.7 des objectifs de développement durable, dans le cadre d'une initiative internationale visant à accélérer l'action menée pour éliminer le travail des enfants et le travail forcé. Ce statut ouvre des possibilités tout en créant des responsabilités. En tant que pionnier, Sri Lanka doit en principe placer la barre haut pour ce qui est du dynamisme, de la mise en œuvre et de la transparence. Nous prions donc instamment le gouvernement de poursuivre et d'intensifier l'action menée pour renforcer les mécanismes de contrôle, élargir la portée de l'inspection du travail, améliorer l'accès à l'éducation et protéger tous les enfants de l'exploitation et de la violence économiques. En remplissant ses engagements internationaux au titre de la convention, en faisant preuve de volonté politique et en respectant le principe de responsabilité, Sri Lanka peut non seulement parvenir à améliorer l'avenir de ses enfants mais aussi devenir une référence pour les autres pays qui luttent pour éliminer le travail des enfants.

Membre employeur, Sri Lanka – Je me réjouis d'évoquer nos progrès dans le cadre de l'examen du cas de Sri Lanka par la commission, au titre de la convention, car ce pays a fait de grandes avancées dans la lutte contre le travail des enfants, en particulier ces vingt dernières années.

En tant que membres employeurs de l'OIT et de l'organisation nationale d'employeurs reconnue par le gouvernement, nous avons agi en étroite collaboration dans ce domaine pour parvenir au niveau requis dans l'application des dispositions de la convention. Il importe de souligner la réelle volonté des gouvernements successifs d'éliminer complètement le travail des enfants du cadre de travail à Sri Lanka. Nous avons pleinement soutenu les initiatives menées par l'État par l'intermédiaire du Conseil national consultatif du travail et de différents autres comités, ainsi que les initiatives prises pour promouvoir un cadre de travail exempt de travail des enfants.

Je tiens à souligner que nous guidons les entreprises dans l'application du droit du travail et des conventions internationales relatives au travail des enfants et conseillons les employeurs au sujet de la mise en œuvre rigoureuse des dispositions des règlements et lois en la matière se rapportant aux employeurs.

Je me permets d'attirer l'attention du BIT sur l'évolution récente des dispositions de la loi et du cadre de politique générale relatives au travail des enfants à Sri Lanka. Dans son intervention, le gouvernement a cité certaines des mesures que l'État a prises au cours des dernières décennies et, en particulier, ces dernières années, pour renforcer le cadre législatif et les décisions de politique générale.

Sri Lanka s'appuie sur un solide système juridique et administratif pour prévenir le travail des enfants. Actuellement, l'âge minimum d'admission à l'emploi est de 16 ans - alors qu'il était auparavant de 14 ans - tout comme l'âge de fin de la scolarité obligatoire à Sri Lanka.

En 2021, la liste des travaux dangereux a été étendue de 51 à 71 activités afin de protéger les jeunes enfants. Elle vise des travaux dangereux pour lesquels l'emploi d'enfants âgés de 16 à 18 ans est interdit, notamment le travail domestique et la pêche. En vertu de la loi n° 2 de 2021 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants (modification), l'âge minimum d'admission à l'emploi a été relevé de 14 à 16 ans. Cette mesure importante a été prise pour renforcer encore les dispositions juridiques interdisant le travail des enfants. De plus, le gouvernement a exprimé sa détermination à poursuivre le renforcement des dispositions du droit et de la législation.

Sri Lanka s'appuie aussi sur un cadre stratégique pour s'assurer de la mise en place de mécanismes adéquats. Élaborée par le gouvernement et adoptée en 2018, la politique nationale pour l'élimination du travail des enfants a été appliquée efficacement. Cette politique guide toutes les activités touchant à cette question et fournit des orientations aux parties prenantes.

Le ministère du Travail assure le fonctionnement d'un vaste réseau régional déployé sur l'ensemble de l'île de Sri Lanka. Le nombre d'enfants travaillant a considérablement baissé et l'enquête sur l'activité des enfants menée en 2016 a montré que le travail des enfants touchait 0,5 pour cent de ces derniers. Dans l'étude qu'il a réalisée en 2024, le ministère du Travail a constaté une nouvelle baisse, à savoir qu'environ 0,3 pour cent des enfants menaient des activités économiques.

Créé en 2017 au titre de la Politique nationale relative à l'élimination du travail des enfants, le Comité consultatif national pour l'élimination du travail des enfants est un mécanisme interinstitutions qui lutte contre le travail des enfants et pour son élimination à Sri Lanka. La Fédération des employeurs de Ceylan fait partie des membres du Comité directeur national, lequel se réunit régulièrement pour faire le point.

Les problèmes visant des enfants portés à l'attention des comités de district et de division pour le développement de l'enfant, notamment le travail des enfants, sont examinés par l'intermédiaire de ces comités de division pour le développement de l'enfant. Des fonctionnaires du ministère du Travail, des fonctionnaires chargés de l'exécution des peines et des officiers de la police participent à ces réunions, dont les débats portent sur le bien-être des enfants au niveau local, que ce mécanisme permet d'examiner aussi bien dans les villes que dans les zones rurales.

Afin d'encourager l'assiduité scolaire, l'État fournit notamment des uniformes, des repas et des manuels scolaires à titre gratuit. Ces dispositifs visent à faire en sorte que des situations de pauvreté dans des zones rurales ne provoquent pas des cas de travail des enfants, et font partie des mesures adoptées par l'État qui ont très efficacement renforcé l'éradication du travail des enfants dans les zones rurales.

L'État a été particulièrement attentif au secteur de la pêche et a mené 47 inspections groupées en 2024, à l'intérieur du pays et dans des zones de pêche côtières. De plus, 22 séances d'information ont été menées dans 22 bureaux du travail de district en ciblant les petits et moyens employeurs du secteur des plantations.

Les initiatives lancées par l'État n'ont donc pas été cantonnées aux domaines préoccupants, à savoir les zones rurales, et le gouvernement a récemment lancé des initiatives

axées sur ces projets en ciblant aussi bien les moyennes entreprises que le secteur des plantations.

Nous soulignons que l'État a pris les importantes mesures qui s'imposaient pour lutter contre le travail des enfants à Sri Lanka et, à l'avenir, nous continuerons de soutenir toutes les mesures qu'il prendra. Nous ne doutons pas de la solidité des arguments présentés par Sri Lanka pour démontrer que ce pays a fait de grands progrès et nous prenons note avec satisfaction de l'avis du BIT, qui est encourageant. Nous ferons le nécessaire pour intensifier encore notre combat contre le travail des enfants.

Membre travailleur, Sri Lanka – Je souhaite axer mes observations sur la convention, que Sri Lanka a ratifiée en 2000. Cette convention constitue non seulement une observation juridique, mais aussi une observation morale s'appuyant sur notre responsabilité commune de protéger les droits, la dignité et l'avenir des enfants du monde entier.

Avant tout, je souscris aux observations du représentant gouvernemental et prends acte des importantes mesures prises par Sri Lanka pour combattre le travail des enfants. Depuis qu'il a ratifié la convention, notre pays a adopté une série de mesures législatives et politiques visant à éliminer le travail des enfants et promouvoir l'accès à l'éducation. L'une des décisions les plus importantes a été de relever l'âge minimum d'admission à l'emploi afin de l'aligner sur l'âge de la fin de la scolarité obligatoire.

Selon le Département du recensement et de la statistique, à Sri Lanka, les taux de travail des enfants suivent une tendance à la baisse depuis vingt ans. D'après l'enquête nationale de 2016 sur l'activité des enfants, le travail des enfants concernerait environ 1 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans. Si même 1 pour cent d'enfants qui travaillent constitue un pourcentage trop élevé, cette statistique indique que d'importants progrès ont été accomplis par rapport aux décennies écoulées. De plus, pour accroître le nombre d'inscriptions à l'école, Sri Lanka a notamment mis en place la gratuité de l'éducation, les programmes de repas scolaires et les manuels scolaires gratuits ou encore une aide au transport.

Nous constatons avec satisfaction que le gouvernement actuel a continué d'investir dans ces domaines et considère que, à long terme, l'éducation est la solution la plus efficace au problème du travail des enfants. Les syndicats ont aussi joué un rôle essentiel en faisant campagne pour une application plus énergique des lois relatives au travail et, dans certains cas, en aidant directement des familles à faire entrer leurs enfants dans le système scolaire. Il importe de noter que notre rôle va au-delà des activités de contrôle et de communication d'informations. Nous considérons comme des parties prenantes de l'élaboration de la politique nationale en matière d'emploi et sommes résolus à fournir des apports constructifs aux dialogues avec le gouvernement, les employeurs et les partenaires internationaux. Toutefois, malgré les progrès accomplis, il reste des obstacles à surmonter.

Outre ses aspects juridiques, le travail des enfants est aussi un problème économique et social, imbriqué dans la pauvreté, les inégalités et l'absence d'accès à une éducation de qualité. Dans certaines zones rurales et de plantations, nous continuons de constater la présence de communautés vulnérables, dans lesquelles les enfants accomplissent des formes dangereuses de travail ou quittent l'école prématurément en raison des difficultés financières de leur famille. Les formes de travail des enfants informelles et cachées restent difficiles à contrôler et réglementer efficacement.

Nous devons aussi rester vigilants en cas de choc économique. La pandémie de COVID-19 ainsi que la récente crise économique qui a frappé Sri Lanka ont créé des difficultés supplémentaires pour les familles. La pauvreté est à l'origine du travail des enfants;

l'élimination de la pauvreté est la voie à suivre pour éliminer le travail des enfants. La collaboration internationale et le soutien technique d'organisations telles que l'OIT ont toujours été essentiels.

À l'avenir, nous considérons que le dialogue régional et le partage d'informations entre les syndicats et les États Membres pourront renforcer notre action collective. Le travail des enfants ne connaît pas de frontière. En conclusion, nous nous engageons à faire en sorte que chaque enfant puisse apprendre, grandir et ne pas se sentir exploité. Nous recommandons instamment de mettre fin aux guerres, qui coûtent des milliards, et d'investir cet argent dans l'éducation et les programmes d'élimination de la pauvreté. Nous apprécions l'engagement durable du gouvernement en faveur du respect des principes de l'OIT et des efforts visant à éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan apprécie le dialogue constructif de Sri Lanka avec l'OIT au sujet de la mise en œuvre de la convention.

Le Pakistan prend acte des mesures législatives et de politique générale prises par Sri Lanka, notamment les récentes modifications prévoyant le relèvement de l'âge minimum d'admission à l'emploi et des ajouts à la liste des travaux dangereux. Nous saluons les efforts menés au niveau national pour faire reculer le travail des enfants grâce à la réintégration dans le système scolaire, la participation des communautés locales et le renforcement des mécanismes d'inspection du travail.

Le Pakistan accueille avec satisfaction les observations positives de la commission d'experts et souhaite que soit maintenue la coopération internationale appuyant l'action menée par Sri Lanka pour améliorer la protection des enfants face à l'exploitation par le travail et pour protéger pleinement tous les enfants et leur offrir des conditions de travail décentes, comme le prévoient les normes internationales. Nous sommes convaincus que la poursuite de la coopération entre Sri Lanka et l'OIT contribuera encore davantage à la réalisation de l'objectif de l'élimination du travail des enfants prévu par les normes internationales.

Membre travailleuse, Belgique – Nous prenons note avec la commission d'experts que, suite aux commentaires précédents, la loi n° 47 de 1956 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants a été modifiée par la loi n° 2 de 2021 afin de relever de 14 à 16 ans l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi, conformément à la convention. Ainsi, l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à Sri Lanka est désormais aligné sur l'âge de fin de la scolarité obligatoire qui est de 16 ans.

De même, le règlement n° 01 de 2021 sur les professions dangereuses a complété la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans. Cette liste inclut notamment le travail domestique, la pêche commerciale ou les opérations de pêche en eaux profondes, le travail dans les mines, sur les sites de construction, comme guide touristique, etc. Quoique la législation sur l'âge minimum soit harmonisée, sa mise en œuvre doit encore être poursuivie et renforcée dans la pratique.

Certes, selon les informations données par le gouvernement, différentes initiatives ont été prises en ce sens, notamment à travers des campagnes de sensibilisation grand public ou vers des publics spécifiques, ou encore via des programmes de formation.

Cependant, comme le soulignait le Rapporteur spécial de l'ONU sur les formes contemporaines d'esclavage, en novembre 2021, le travail des enfants continue d'exister à Sri Lanka. Il est particulièrement visible dans les secteurs domestique et hôtelier, ainsi que dans les secteurs des services de nettoyage et des services en général. Les enfants des zones rurales sont encore contraints d'abandonner l'école pour subvenir aux besoins de leur famille.

Le travail des enfants est également important parmi les minorités ethniques tamoules dans les plantations de thé et de caoutchouc. Or le droit à l'éducation doit être garanti pour tous les enfants, y compris ceux qui vivent dans la pauvreté et indépendamment de leur origine ethnique.

Le rapport de 2024 du département du Travail américain, qui couvre l'année 2023, rapporte également que «les enfants de Sri Lanka sont soumis aux pires formes de travail des enfants, y compris l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, parfois dans le cadre de la traite des êtres humains, et le travail domestique forcé».

Le 30 juillet 2024, Save the Children signalait également sur son site que la traite des êtres humains à Sri Lanka avait augmenté de façon alarmante.

Il faut souligner aussi que, en dépit de l'interdiction légale, des enfants continuent d'être recrutés dans des métiers dangereux comme dans les mines, la construction et la pêche en haute mer, au détriment de leur santé et de leur sécurité. Ainsi, il est urgent que des mesures adaptées continuent d'être prises afin que l'âge minimum de 16 ans et l'interdiction du travail dangereux avant l'âge 18 ans soient pleinement respectés en pratique.

À cet égard, un volet important consiste en la poursuite des infractions et la condamnation des auteurs à des sanctions appropriées et dissuasives. Le rapport précité du département du Travail américain soulignait qu'on ne sait pas si le gouvernement a engagé des poursuites ou condamné des auteurs de crimes liés aux pires formes de travail des enfants.

Or il est indispensable de dégager des moyens pour mener des enquêtes efficaces et engager des poursuites contre les auteurs, tout en assurant la protection des victimes. Ainsi, nous soutenons la demande de la commission d'experts que l'État sri lankais recueille et mette à disposition des informations sur le nombre de poursuites engagées, sur la nature des infractions détectées, sur les condamnations et sur les sanctions imposées dans les cas d'emploi des enfants et des jeunes.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – Depuis des décennies, Sri Lanka ne cesse d'appliquer et de perfectionner ses lois et ses mesures de politique générale visant à éliminer le travail des enfants. Ce pays a créé un mécanisme de coordination interdépartemental pour lutter contre le travail des enfants, construit un réseau de bureaux régionaux de l'inspection du travail à l'échelle du pays et créé un cadre législatif et un système administratif solides pour protéger efficacement les droits des enfants.

Sri Lanka a aussi privilégié les mesures visant à favoriser le développement social et économique pour s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants, telles que la pauvreté, l'inégalité et la discrimination. Il adopte des politiques de surveillance constructives pour obtenir la mise en œuvre effective des règlements relatifs à la scolarisation obligatoire, ce qui contribue à l'amélioration des résultats scolaires des enfants.

De vastes campagnes de sensibilisation ont été menées pour provoquer une prise de conscience accrue dans la société et éliminer le travail des enfants dans tous les secteurs. Ces efforts ont donné des résultats satisfaisants et abouti à un important recul du travail des enfants dans le pays. La Chine salue ces avancées.

Le gouvernement sri-lankais remplit avec sérieux ses obligations découlant de la convention, attache de l'importance aux avis du BIT et des commissions compétentes et intensifie la coopération internationale par l'intermédiaire de mécanismes comme le Comité directeur national pour l'élimination du travail des enfants.

Outre les modifications apportées en 2021 à la loi n° 47 de 1956 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants, Sri Lanka a récemment adopté de nouvelles révisions, qui ont porté à 16 ans l'âge minimum d'admission au travail. La commission d'experts en a pris note et s'est félicitée de ces révisions.

Nous encourageons le secrétariat de l'OIT et son mécanisme d'examen des normes à entretenir une communication et une coopération constructives avec le gouvernement sri-lankais en lui fournissant le soutien technique nécessaires à un développement économique et social accru, ce qui contribuera au renforcement continu des capacités de Sri Lanka en matière d'application effective.

Membre travailleuse, Japon – D'emblée, je salue la volonté inchangée du gouvernement sri-lankais de combattre le travail des enfants. Nous notons que ce pays a ratifié la convention et pris les mesures nécessaires à sa mise en œuvre. Cependant, nous devons rester lucides: d'importants défis subsistent.

D'après les données de 2023, à Sri Lanka, environ 0,8 pour cent des enfants âgés de 5 à 14 ans accomplissent encore une forme ou une autre de travail. Bien que ce pourcentage puisse sembler faible, il représente environ 28 000 enfants. Chacun de ces enfants a vu sa vie bouleversée, son éducation interrompue et son avenir mis en péril. Beaucoup de ces enfants exercent dans des secteurs non réglementés et souvent dangereux, tels que l'agriculture, la pêche, le commerce ambulant, le travail domestique, la construction et les petits travaux de fabrication. Ces domaines échappant souvent à l'inspection du travail, les atteintes aux droits des enfants qui y sont commises ne sont ni repérées ni signalées.

Pire encore, les statistiques officielles pourraient gravement sous-représenter l'ampleur réelle du travail des enfants. Les enfants qui travaillent comme aide non rémunéré dans les exploitations familiales, en particulier ceux âgés de 5 à 11 ans travaillant moins de 15 heures par semaine ou ceux de 12 à 14 ans travaillant moins de 25 heures, sont exclus de la définition formelle du travail des enfants.

Le travail domestique des enfants est aussi particulièrement préoccupant. Derrière des portes closes, dissimulés à la vue du reste de la population, les enfants travailleurs domestiques subissent souvent de longues heures de travail, d'isolement et même de mauvais traitements. Nombre d'entre eux n'ont pas accès à l'éducation et n'ont aucun filet de sécurité juridique. Les lois en vigueur à Sri Lanka ne classent pas le travail domestique parmi les activités dangereuses, malgré les risques flagrants et attestés qu'il comporte. Il importe au plus haut point de remédier d'urgence à cette lacune juridique. Aucun enfant ne devrait être invisible pour la loi.

Ainsi que le prévoit la convention, nous exhortons respectueusement le gouvernement à prendre les mesures concrètes suivantes:

1. Corriger toutes les failles juridiques qui permettent au travail des enfants de continuer d'exister. En d'autres termes, le travail domestique, le travail informel dans la sphère familiale et les formes de travail des enfants dangereuses ou interdites doivent être expressément inscrites dans la loi et la définition nationale doit être mise en harmonie avec les normes de l'OIT sans exception et sans aucun doute possible.
2. Renforcer la surveillance et les mécanismes de contrôle. S'ils ne sont pas mis en œuvre efficacement, les textes de loi ne présentent pas une grande utilité. Il est indispensable que les inspecteurs du travail reçoivent une formation, des financements et des moyens d'action adéquats pour leur permettre d'agir dans tous les secteurs, en particulier dans l'économie informelle, les zones rurales ou les activités cachées.

3. Investir dans une éducation inclusive et de qualité, en particulier pour les habitants des zones rurales et des exploitations, et la population pauvre. Des familles qui peuvent distinguer une voie de sortie au bout de la scolarité risquent moins d'envoyer leur enfant travailler. L'éducation est à la fois un bouclier contre l'exploitation et un chemin vers la dignité.

Nous prions instamment le gouvernement sri-lankais de prendre des mesures ambitieuses et énergiques pour éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Le Bangladesh apprécie l'action menée par Sri Lanka pour améliorer la situation en matière de travail des enfants. Parmi les mesures prises, il y a les modifications de la loi en vue du relèvement de l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail de 14 à 16 ans et de l'allongement de la liste des travaux dangereux, de 51 à 71 activités, afin de protéger les enfants. Le Bangladesh se félicite des commentaires satisfaisants sur la récente modification de la législation sri-lankaise.

Le Bangladesh note aussi que le système de gratuité de l'éducation profite à tous les enfants de Sri Lanka et que les mesures prises pour protéger les droits des enfants au niveau local, ainsi que la Politique nationale relative à l'élimination du travail des enfants adoptée en 2018, donnent des résultats satisfaisants.

Nous saluons la mise en place d'un vaste réseau d'inspection du travail et d'activités de formation des inspecteurs du travail de Sri Lanka pour repérer les problèmes de travail des enfants dans le secteur informel et les combattre. Les résultats positifs progressivement produits par l'ensemble de ces mesures se traduisent par la tendance à la baisse du recours au travail des enfants à Sri Lanka au cours des dernières années, ce que les données mettent en évidence. Le Bangladesh félicite Sri Lanka des progrès accomplis par ce pays jusqu'à présent et soutient son action visant à éliminer le travail des enfants. Il prie instamment l'OIT d'intensifier son appui technique à Sri Lanka afin de renforcer encore les mécanismes de gouvernance du travail de ce pays.

Membre travailleuse, République de Corée – Au titre de l'article 3 de la convention, l'âge minimum d'admission à un travail dangereux ne devrait pas être inférieur à 18 ans. Sri Lanka a prouvé sa volonté de protéger les jeunes âgés de moins de 18 ans du travail dangereux en ratifiant la convention n° 138, ainsi que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Par la suite, Sri Lanka a modifié la loi n° 47 de 1956 sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants, de manière à relever l'âge minimum d'admission à l'emploi de 14 à 16 ans, le travail dangereux restant interdit jusqu'à l'âge de 18 ans.

En 2021, un changement important est intervenu, avec l'adoption du règlement n° 1 sur les travaux dangereux, qui a étendu les travaux dangereux interdits de 51 à 71 secteurs, dont le travail domestique, le travail dans un spa, l'utilisation d'appareils électroniques nuisibles au bien-être psychologique et les travaux comportant l'utilisation de lignes électriques à haute tension.

Toutefois, malgré ces modifications, d'importantes failles subsistent entre le cadre juridique et l'application en pratique. Les faits ont montré qu'un nombre considérable de jeunes âgés de moins de 18 ans continuent d'exercer un travail dangereux expressément interdit par la loi. Ces difficultés ont été fortement aggravées par la crise économique que traverse actuellement Sri Lanka, car des ménages vulnérables sont contraints de recourir à des mécanismes néfastes pour survivre, y compris le travail des enfants dans des secteurs d'activité dangereux.

Je me permets de citer les exemples suivants:

- Le travail domestique forcé continue d'exister bien que les règlements de 2021 l'interdisent expressément. Des enfants – essentiellement des zones rurales – sont systématiquement exposés à la traite à destination de ménages de zones urbaines. Ces enfants subissent plus de 12 heures de travail par jour, des violences physiques et psychologiques, et une privation complète de rémunération, ainsi que de graves restrictions en matière de circulation et de communication. Étant dissimulés à l'intérieur de maisons privées, ils sont généralement invisibles pour les mécanismes de surveillance. Dans certains cas avérés, des enfants de seulement 12 ans accomplissent des travaux domestiques dans des conditions analogues à l'esclavage.
- Des enfants continuent d'être employés pour des activités d'extraction minière, bien qu'elles soient classées parmi les activités dangereuses. Dans les carrières et l'extraction de pierres précieuses, les enfants sont exposés à la poussière de silice, à la contamination par le mercure et à des sites d'excavation instables. Les rapports médicaux font état de maladies respiratoires, de maladies de peau et de troubles du développement chez les travailleurs mineurs. Le caractère clandestin de nombreuses activités d'extraction complique d'autant plus l'application de mesures de protection et la répression des infractions.
- L'emploi dans le secteur de la construction se poursuit, aussi bien dans les chantiers de construction formels qu'informels. Des jeunes accomplissent des travaux tels que le transport de lourdes charges, le travail à des hauteurs dangereuses sans harnais de sécurité ou la manipulation de machines sans avoir reçu une formation adéquate. Il ressort des dossiers d'hospitalisation que des enfants sont régulièrement admis pour des blessures subies sur des chantiers de construction, souvent des fractures, des coupures et des blessures à la tête.
- Les pratiques agricoles dangereuses vont au-delà de la pêche en eaux profondes et ont été élargies à l'application de pesticides, la conduite d'engins lourds et le travail dans des conditions météorologiques extrêmes. Sur les plantations de thé, des enfants âgés de moins de 16 ans cueillent le thé pendant la saison des récoltes, ce qui signifie qu'ils portent des charges trop lourdes pour eux et sont exposés à des produits chimiques toxiques. Des enfants sont employés pendant des journées de 14 à 16 heures alors que l'état de la mer est dangereux; certains passent par-dessus bord ou sont gravement blessés par l'équipement utilisé pour la pêche.

Par conséquent, le gouvernement devrait être en mesure de communiquer des informations sur la mise en œuvre du règlement n° 01/2021 sur les travaux dangereux, y compris le nombre et la nature des infractions repérées en ce qui concerne des jeunes accomplissant un travail dangereux. Améliorer la collecte de données relatives aux infractions et la transparence en la matière, en particulier dans les secteurs réglementés depuis peu, permettra au gouvernement de prendre des mesures ciblées et d'appliquer des mesures de responsabilisation. De plus, une planification globale de la mise en œuvre allant de pair avec l'allocation de ressources suffisantes est indispensable pour s'attaquer aux facteurs socio-économiques qui entraînent les enfants vers le travail dangereux. Une telle action passe par un renforcement de l'inspection du travail, un élargissement des programmes de protection sociale, une amélioration de l'accès à l'éducation et une coordination interinstitutions efficace.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse a pris note avec intérêt des observations de la commission d'experts ainsi que des informations écrites fournies par Sri Lanka, en date du 19 mai 2025. À l'instar de la commission d'experts, la Suisse note avec satisfaction les

évolutions législatives positives intervenues au cours des dernières années, notamment le relèvement de l'âge minimum d'admission au travail ou à l'emploi de 14 à 16 ans. Ce faisant, l'âge minimum pour travailler est désormais aligné avec l'âge de fin de la scolarité obligatoire, favorisant ainsi le nombre d'enfants achevant leur parcours scolaire.

La Suisse salue également les différentes initiatives prises par le gouvernement sri-lankais pour prévenir et éliminer le travail des enfants dans le pays, notamment:

- l'organisation de vastes campagnes de sensibilisation;
- la mise en place de plateformes favorisant des discussions tripartites sur le thème du travail des enfants;
- et la formation et le renforcement des capacités des inspecteurs du travail et des fonctionnaires de police en matière d'identification et de traitement des cas de travail des enfants.

Nous restons toutefois préoccupés par la persistance du travail des enfants, en particulier dans les secteurs informel et domestique, ainsi que dans les zones rurales et les destinations touristiques. Nous appelons donc le gouvernement sri lankais à poursuivre et intensifier ses efforts en matière de prévention et de lutte contre le travail des enfants. Faisant écho aux observations de la commission d'experts sur la convention n° 182, nous appelons également les autorités sri-lankaises à prendre les mesures nécessaires pour favoriser la réadaptation et la réintégration sociale des enfants ayant été soustraits aux pires formes de travail des enfants. Enfin, la Suisse invite le gouvernement sri-lankais à continuer son étroite coopération avec le BIT, afin d'atteindre l'objectif de l'éradication totale du travail des enfants dans le pays.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Nous prenons note et nous réjouissons de la volonté exprimée par le gouvernement sri-lankais de respecter ses obligations internationales découlant de la convention. Nous savons que des structures et mécanismes institutionnels permettant de faire remonter l'information et d'ouvrir une enquête sont en place. Toutefois, nous ne pouvons qu'être gravement préoccupés par la grande insuffisance de l'utilisation et du respect de ces mécanismes en pratique.

Bien que la loi contienne des dispositions interdisant le travail des enfants, le fait que le nombre de cas détectés et confirmés reste peu élevé suscite des doutes inquiétants sur l'efficacité de l'inspection du travail. Ces interrogations visent particulièrement l'économie informelle, qui constitue une partie non négligeable du marché du travail à Sri Lanka et dans laquelle le risque de travail des enfants est le plus élevé.

Le système d'inspection et de surveillance, sous sa forme actuelle, n'a pas la portée, les capacités ou les ressources nécessaires pour pouvoir détecter les violations et intervenir avec efficacité. Les limites de l'inspection du travail sont particulièrement visibles dans les zones rurales, dans les communautés marginalisées sur le plan économique et dans les secteurs à haut risque, tels que l'agriculture, le travail domestique, la pêche et les petites entreprises manufacturières. La situation est encore aggravée par la persistance des pires formes de travail des enfants, dont la traite des enfants, le travail dangereux et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales, surtout dans les zones touristiques.

Protéger les enfants de l'exploitation au travail ne saurait rester un objectif théorique. Atteindre cet objectif exige l'adoption sur le terrain de mesures de répression des infractions qui soient préventives, constantes et dotées de financements suffisants. Les instruments législatifs n'ont pas à eux seuls une portée suffisante. Leur mise en œuvre doit s'accompagner de la manifestation d'une volonté politique et d'une force institutionnelle.

Nous demandons donc au gouvernement de prendre immédiatement des mesures concrètes pour:

1. Renforcer la capacité institutionnelle, la formation et la portée opérationnelle de l'inspection du travail, notamment en augmentant le montant des ressources allouées et en dispensant une formation spécialisée sur le travail des enfants, les démarches tenant compte des questions de genre et le dialogue communautaire.
2. Élargir le mandat et augmenter la régularité des inspections dans l'économie informelle et formelle des zones rurales, où la majorité des enfants vulnérables est employée dans des environnements cachés ou non réglementés
3. Élaborer des protocoles d'inspection adaptés à chaque secteur dans les domaines à haut risque et veiller à coordonner l'action menée par les inspecteurs du travail, les services de protection de l'enfance et les autorités locales.
4. Enfin, veiller à ce que les plaintes et les conclusions des inspections fassent l'objet d'un suivi rapide et complet, notamment l'application de sanctions adéquates en cas d'infraction et la prestation de services de protection, de réadaptation et d'éducation aux enfants qui ont été soustraits à l'exploitation par le travail.

La véritable épreuve n'est pas dans la ratification de la convention mais dans sa pleine réalisation en pratique. L'éradication du travail des enfants ne relève pas seulement du respect du droit international, c'est une obligation morale et une preuve de notre humanité partagée. Tout enfant a le droit de vivre son enfance en toute sécurité, dans la dignité et de manière saine, sans subir d'exploitation économique. Nous prions instamment le gouvernement de s'acquitter de cette responsabilité de manière urgente et déterminée.

Représentant gouvernemental – Sri Lanka prend en considération les observations des syndicats, des employeurs et des États Membres concernant la mise en œuvre de la convention. Nous apprécions le dialogue constructif et les recommandations faites dans cette instance, bien que nous soyons surpris du choix de Sri Lanka en tant que cas individuel examiné par la commission.

Ainsi que nous l'avons indiqué précédemment, l'existence de cas de travail des enfants à Sri Lanka est limitée à certaines poches. Bien que le nombre de cas soit comparativement peu élevé, l'État est vivement préoccupé par ce problème. L'enquête la plus récente sur l'activité des enfants a été menée en 2016, et toutes les dispositions nécessaires ont été prises pour que la prochaine enquête sur l'activité des enfants se déroule en 2025. Nous nous concertons avec l'OIT au sujet d'un appui technique en vue de réaliser en 2025 une enquête nationale actualisée, qui permettra de déterminer combien d'enfants exercent différentes activités économiques, où ils se trouvent et quel type de travail ils exercent. Les données issues de cette enquête permettront une analyse plus approfondie et un ciblage plus efficace des interventions de l'État.

La sensibilisation est une stratégie de première importance dans l'action menée par le gouvernement pour éliminer le travail des enfants. Nous utilisons la technologie et les plateformes numériques en même temps que des méthodes de communication traditionnelles pour informer différentes communautés et parties prenantes dans tout le pays. L'appui permanent de l'OIT aux activités de sensibilisation ainsi qu'à la poursuite d'activités visant à éradiquer le travail des enfants à Sri Lanka est pleinement apprécié.

Le renforcement des compétences et des capacités des inspecteurs du travail et des autres organismes publics compétents a été inscrit parmi les besoins essentiels dans la

politique nationale en vigueur. Un programme spécial a donc été lancé en collaboration avec la division de la police de proximité de Sri Lanka en 2024, et le gouvernement compte poursuivre son application. Aussi, quatre officiers divisionnaires responsables de commissariats et des officiers de la police de proximité respectivement responsables de chacun des commissariats du district de Colombo ont reçu une formation spécialisée, avec 587 dirigeants communautaires et 244 fonctionnaires qui participaient à ces programmes. Une formation de formateurs a été dispensée à 63 inspecteurs du travail en mars 2025 afin de constituer un vivier de formateurs dans l'ensemble de l'île, l'objectif étant de promouvoir un dialogue social axé sur l'élimination du travail des enfants.

Protéger les enfants et faire en sorte que chaque enfant bénéficie du droit à l'éducation est un engagement de notre gouvernement et l'une de ses principales préoccupations. Le système éducatif national s'appuie sur la gratuité de l'école, de l'enseignement technique et de l'enseignement universitaire, quelles que soient les différences géographiques, ethniques ou de genre.

De plus, Sri Lanka dispose d'un mécanisme local bien implanté pour traiter de questions liées aux enfants, y compris le travail des enfants. Ce système fonctionne efficacement tant au niveau régional que national. L'État examine actuellement les moyens de renforcer davantage ce mécanisme de coordination afin d'assurer la protection de chaque enfant et son maintien à l'école jusqu'à l'âge de fin de la scolarité obligatoire.

Il y a déjà un système d'enseignement professionnel, qu'il faut cependant renforcer encore et rendre plus attrayant pour les élèves.

Les réformes de l'enseignement scolaire avancent en développant les formations professionnelles et axées sur les compétences afin de cibler les élèves concernés par l'abandon scolaire et ceux qui sont prêts à s'orienter vers l'enseignement professionnel. Le gouvernement renforce actuellement le système d'enseignement professionnel en améliorant différentes filières axées sur l'acquisition de compétences qui sont ouvertes aux élèves de toute l'île ayant abandonné leur scolarité et proposent des cours nouveaux, intéressants et exigeants, adaptés aux nouvelles exigences en matière d'emploi. Cette action vise à fournir une véritable solution de rechange aux enfants qui risqueraient d'abandonner leur scolarité et à faciliter l'intégration de ces enfants dans l'enseignement professionnel et l'acquisition de compétences axées sur l'emploi.

De plus, le gouvernement prévoit de modifier la loi sur l'emploi des femmes, des jeunes et des enfants de manière à sanctionner plus durement les auteurs d'infractions. Les modifications envisagées sont actuellement examinées dans le cadre du projet de nouvelle loi sur l'emploi. Le gouvernement renforce aussi son approche sectorielle dans la lutte contre le travail des enfants. Outre ces actions, dans le secteur de la pêche, le gouvernement élargira le projet connexe aux secteurs des plantations et de l'hôtellerie. L'élaboration de projets concernant la sensibilisation, les groupes de discussion thématique et des interventions ciblées dans ces secteurs est en cours.

L'activité «travail domestique» ayant été ajoutée à la liste des formes dangereuses de travail en 2021, les lois en vigueur à Sri Lanka interdisent d'employer à des travaux domestiques toute personne âgée de moins de 18 ans. Conformément aux conventions de l'OIT, des exceptions sont prévues pour les travaux légers dans les activités économiques d'entreprises familiales et dans l'enseignement technique, à condition que la fréquentation scolaire ne soit pas perturbée.

Sri Lanka a interdit l'utilisation d'enfants âgés de moins de 12 ans dans les publicités pour des produits alimentaires à partir du 1^{er} janvier 2025. Ce règlement a été adopté en vertu de la loi n° 26 sur l'alimentation de 1980, qui aide à protéger les enfants de pratiques potentiellement néfastes dans le secteur de la publicité et fait en sorte que les enfants ne soient pas visés par des documents de marketing sans l'accord des parents.

Nous vous assurons que Sri Lanka continuera d'agir en faveur des principes de la convention et d'œuvrer avec diligence pour qu'aucun enfant ne soit laissé de côté. Enfin et surtout, au nom du gouvernement, nous remercions tout particulièrement les employeurs et les syndicats de Sri Lanka, ainsi que l'OIT, d'avoir unis leurs efforts pour obtenir une tolérance zéro face au travail des enfants dans notre pays.

Membres travailleurs – En clôture de ce débat sur l'application de la convention, les membres travailleurs remercient tous les membres de la commission de leur attitude constructive et de l'attention qu'ils ont accordé à ce cas.

Nous prenons de nouveau acte des modifications de la législation réalisées par le gouvernement, en particulier la mise en concordance de l'âge minimum d'admission à l'emploi avec l'âge de fin de la scolarité obligatoire. Cette étape est le signe d'une solide détermination à appliquer la convention et à protéger les droits des enfants.

Nous prenons également acte des mesures adoptées pour augmenter la prise de conscience, créer des capacités institutionnelles et faire participer les communautés locales à la lutte contre le travail des enfants. Les campagnes de sensibilisation, les initiatives de formation et le programme de zones exemptes de travail des enfants sont autant d'exemples de cette démarche constructive. Toutefois, nos échanges ont aussi confirmé qu'en pratique d'importants défis subsistent.

La persistance du travail des enfants dans l'économie informelle, les zones rurales et les situations dangereuses ou d'exploitation, en particulier les pires formes de travail des enfants, montre qu'il est urgent d'assurer une mise en œuvre, une surveillance et une répression des infractions efficaces. Le faible taux de détection des infractions, les inspections limitées et l'absence de données fiables sur les sanctions prononcées posent un véritable problème. Ces lacunes affaiblissent les effets globaux du cadre législatif et retardent la pleine réalisation des objectifs de la convention. La nécessité de renforcer l'inspection du travail aussi bien pour ce qui est de ses ressources que de sa portée est donc une recommandation centrale de la part des membres travailleurs. Davantage d'efforts doivent être faits pour respecter pleinement les dispositions de la convention.

En tant que pays pionnier de l'Alliance 8.7, Sri Lanka s'est engagée à accélérer ses progrès vers l'élimination du travail des enfants. La plateforme internationale que constitue Alliance 8.7 fournit non seulement un appui technique, mais aussi un espace où Sri Lanka peut montrer l'exemple. Nous encourageons le gouvernement à remplir ce rôle en menant la mise en œuvre avec détermination et dans un esprit d'ouverture, en étant guidé par le dialogue social et en s'appuyant sur une répression énergique des infractions.

En conclusion, les membres travailleurs demandent au gouvernement: de prendre les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective du règlement sur l'âge de fin de la scolarité obligatoire; de poursuivre l'action menée pour éliminer progressivement du pays le travail des enfants, en mettant l'accent sur l'économie informelle et sur les enfants vivant dans les zones rurales; et d'accroître les capacités et la portée de l'inspection du travail, en particulier dans le secteur informel et les zones rurales. De plus, nous demandons au gouvernement de fournir des informations: sur les taux d'inscription à l'école et d'achèvement

des enfants âgés de moins de 16 ans; sur les mesures prises pour réussir à éliminer progressivement le travail des enfants dans le pays et les résultats obtenus; et sur le nombre et la nature des infractions repérées et des sanctions imposées en ce qui concerne l'emploi d'enfants et de jeunes.

Membres employeurs – Dans leurs observations finales sur ce cas, les membres employeurs remercient à nouveau le gouvernement d'avoir communiqué des informations complémentaires à la commission. Nous trouvons ces informations encourageantes et nous félicitons de la ferme détermination exprimée par le représentant gouvernemental de faire en sorte que chaque enfant soit protégé du risque de travail des enfants. Nous remercions également tous les délégués de leur participation et de leurs réflexions.

Compte tenu de la complexité de la situation et de la persistance de certaines formes de travail des enfants sur le terrain, nous rappelons la préoccupation que nous inspire ce cas. Nous nous félicitons des importantes mesures législatives prises par Sri Lanka et, plus précisément, des modifications qui ont permis de relever l'âge minimum d'admission au travail et à l'emploi de 14 à 16 ans. Nous félicitons aussi le gouvernement d'avoir aligné cet âge minimum sur l'âge de fin de la scolarité obligatoire. Cette mise en concordance est indispensable pour que les enfants poursuivent leur scolarité. Toutefois, malgré ces avancées et les vastes efforts déployés par le gouvernement, nous devons nécessairement remédier aux failles qui subsistent et agir dans les domaines où une action plus énergique s'impose. Les membres employeurs soulignent que nous ne saurions détourner le regard d'aucune forme de travail des enfants, surtout quand des enfants sont privés de leur droit à l'éducation.

En conclusion de ce débat, les membres employeurs recommandent au gouvernement de redoubler d'efforts pour continuer d'éliminer le travail des enfants, en centrant son attention sur l'économie informelle et les enfants vivant dans les zones rurales. Nous encourageons le gouvernement à: continuer de fournir des informations sur les mesures prises et les résultats atteints dans ce domaine, notamment dans le cadre d'un programme de zones exemptes de travail des enfants; veiller à ce qu'en pratique des enquêtes soient ouvertes, des poursuites énergiques intentées et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives imposées pour dissuader les adultes d'employer ou de maltraiter des enfants. À cette fin, nous demandons au gouvernement de réunir des informations complètes sur le nombre d'enfants touchés par le travail des enfants qui ont été recensés, ainsi que le nombre et la nature des infractions repérées et des sanctions imposées en ce qui concerne l'emploi d'enfants et de jeunes.

Nous proposons aussi au gouvernement de prendre les mesures suivantes: veiller à ce que la définition du travail des enfants utilisée dans l'enquête nationale sur le travail des enfants pour établir les statistiques en la matière soit conforme aux normes internationales, afin que les estimations relatives au nombre d'enfants touchés par le travail des enfants qui figurent dans l'enquête soient exactes; renforcer les capacités des inspecteurs du travail et élargir leur champ d'action dans la lutte contre le travail des enfants, en particulier dans le secteur informel; faire le nécessaire pour que l'application de la réglementation relative à l'âge de fin de la scolarité obligatoire soit efficace et continuer de communiquer des informations sur les taux d'inscription à l'école et d'achèvement des enfants âgés de moins de 16 ans. Nous encourageons le gouvernement à mettre en place des programmes s'attaquant aux facteurs de vulnérabilité face au travail des enfants, en particulier chez les minorités ethniques et dans les zones connues pour présenter le risque le plus élevé de travail des enfants. Enfin, nous l'encourageons à renforcer les politiques de prévention, de retrait, de réadaptation et d'insertion sociale des enfants, et à continuer d'informer sur les mesures prises et le nombre d'enfants ayant bénéficié des politiques menées. Nous encourageons aussi le gouvernement

à redoubler d'efforts pour renforcer les capacités des mandants tripartites et à solliciter une aide supplémentaire de l'OIT et des autres partenaires de développement aux fins de l'élaboration et de l'application de stratégies multidimensionnelles durables visant à éradiquer le travail des enfants, en particulier par l'élimination de ses causes profondes, des facteurs de risque et des conditions socio-économiques qui conduisent à l'exploitation des enfants ou en sont la conséquence. Toutes ces actions découlent de consultations des partenaires sociaux menées en temps voulu et efficacement.

Les membres employeurs espèrent que la détermination du gouvernement continuera de s'affirmer et aboutira à des mesures concrètes, de nature à protéger le grand nombre de garçons et de filles qui demeurent vulnérables face au travail des enfants, en particulier dans le secteur informel et les zones rurales, et que nous continuerons de voir des progrès dans la situation décrite.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a salué le recours du gouvernement à l'assistance technique du BIT et les effets produits, et a encouragé le gouvernement à poursuivre ses efforts à cet égard.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a recommandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **poursuivre ses efforts pour éliminer le travail des enfants, en portant une attention particulière à l'économie informelle et aux enfants vivant dans des zones rurales;**
- **fournir des informations sur les mesures adoptées et les résultats obtenus à cet égard, y compris dans le cadre du programme de zones exemptes de travail des enfants;**
- **veiller à ce que des enquêtes approfondies et des poursuites sérieuses soient menées, et à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique pour décourager les adultes d'employer des enfants et de les maltraiter;**
- **fournir dès que possible des informations complètes sur le nombre identifié d'enfants engagés dans du travail des enfants, de même sur le nombre et la nature des violations détectées et des sanctions imposées en lien avec l'emploi d'enfants et de jeunes;**
- **renforcer les capacités des inspecteurs du travail en matière de lutte contre le travail des enfants et étendre leur champ d'action dans ce domaine, en particulier dans le secteur informel;**
- **prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application effective du règlement sur la scolarisation obligatoire des enfants et continuer de communiquer des informations sur les taux de scolarisation et d'achèvement scolaire des enfants de moins de 16 ans;**
- **renforcer les politiques et les textes législatifs visant à prévenir le travail des enfants, à soustraire les enfants au travail des enfants et à assurer leur réadaptation et leur insertion sociale, et à mettre fin aux pratiques décrites; et continuer à faire part des mesures prises et du nombre d'enfants qui ont bénéficié de ces politiques.**

La commission a prié le gouvernement de fournir des informations détaillées et complètes relatives aux mesures adoptées et aux progrès accomplis sur tous les points

susmentionnés, et de communiquer tous les textes législatifs pertinents à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – J'invite l'honorable représentant gouvernemental de Sri Lanka à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de Sri Lanka, je vous remercie de cette occasion d'intervenir à nouveau devant la commission. Les recommandations formulées par la commission seront examinées par le gouvernement, qui prendra les mesures nécessaires en concertation avec les parties prenantes.

Par ailleurs, certaines déclarations faites cette semaine par des intervenants que nous respectons n'étaient pas fondées sur des données factuelles, aussi nous avons demandé à l'OIT de nous aider à mener une «enquête sur l'activité des enfants». Nous espérons que cette enquête donnera une image exacte de la situation en matière de travail des enfants à Sri Lanka et permettra au gouvernement de prendre des mesures ciblées dans les domaines recensés. De plus, certains intervenants que nous respectons ont aussi mis en question les inspections du travail. Il est vrai que les ressources ont toujours été restreintes, mais nous en avons conscience et les utilisons efficacement.

Le ministère du Travail, par l'intermédiaire de 78 antennes et 500 bureaux du travail, mène 80 000 inspections par an, dont un nombre élevé d'inspections groupées. Le travail des enfants est l'un des principaux éléments de toute inspection. Le gouvernement étudie aussi la possibilité d'accroître le nombre de bureaux du travail. De plus, Sri Lanka demande à l'OIT de lui fournir une assistance technique renforcée afin de permettre aux bureaux du travail de repérer et régler efficacement les éventuels cas de travail des enfants.

En outre, comme il a déjà été indiqué, les cas d'abandon scolaire font l'objet d'un suivi attentif et nous prévoyons de collaborer plus étroitement avec le ministère de l'Éducation pour faire en sorte que les élèves en situation d'abandon scolaire retournent dans le système éducatif. Sri Lanka dispose déjà d'un mécanisme de coordination, qui est très efficace aussi bien au niveau national que dans les zones périphériques, et le gouvernement a l'intention d'intégrer le ministère de l'Éducation à ce système.

Nous soulignons que les données récentes relatives au travail des enfants indiquent une tendance à la baisse du travail des enfants, et nous avons soumis des informations détaillées. Sri Lanka avance progressivement dans la bonne direction, vers l'élimination du travail des enfants. Ce pays est fermement convaincu que le travail des enfants n'a pas sa place dans une société moderne et ne saurait être justifié dans aucune situation.

Tchad (ratification: 2000)

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 3. Alinéa a). Toutes formes d'esclavage ou pratiques analogues. Recrutement forcé d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés

Les actes suivants ont été pris pour protéger les enfant:

- l'ordonnance n° 001/PR/2014 portant interdiction et répression de l'enrôlement ou l'utilisation des enfants dans les conflits armés;

- l'ordonnance n° 006/PR/2018 portant lutte contre la traite des personnes.

Les mesures suivantes ont été prises pour protéger les enfants:

- la formation sur la protection de l'enfance à l'attention du personnel militaire, y compris les militaires chargés de donner les instructions aux nouvelles recrues;
- des sanctions strictes ont été prévues à l'encontre de toute personne qui ne respecterait pas les ordres des services de protection de l'enfance qui ont été créés dans chaque zone militaire;
- le Tchad a officiellement fixé à 18 ans l'âge minimum de recrutement au sein des forces armées et de sécurité et pénalisé le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés;
- il a été procédé à des vérifications auprès de quatre mille (4 000) membres du personnel militaire au cours des inspections menées conjointement par le gouvernement et les Nations Unies dans toutes les bases militaires du pays;
- par la suite, en 2014, après avoir mis en œuvre l'intégralité du plan d'action, les forces armées du Tchad ont été retirées de la liste du Secrétaire général de l'Organisation des Nations-Unies relative aux parties qui recrutent et utilisent illicitement les enfants.

Servitude pour dettes, servage et travail forcé ou obligatoire

Le gouvernement a pris les mesures suivantes pour enquêter et faire face au problème et y remédier:

- les infractions d'exploitation sont punies conformément à l'article 15 de l'ordonnance n° 006/PR/2018 qui dispose: «est puni d'une peine telle que prévue dans le Code pénal ou le Code du travail quiconque commet l'infraction de travail ou services forcés».
- est puni de cinq à dix ans d'emprisonnement et d'une amende de 100 000 à 5 000 000 de FCFA quiconque pratique, facilite ou tire un profit financier ou matériel de l'esclavage d'autrui ou une pratique analogue.
- est puni d'une peine telle que prévue par les textes législatifs et réglementaires afférents au travail des enfants quiconque a recours au travail des enfants.
- une Commission nationale de lutte contre la traite des personnes a été créée pour prévenir et combattre la traite des personnes sous toutes ses formes; garantir la protection des victimes; collecter les données relatives à la traite; promouvoir la coopération et la collaboration à ces fins.

Alinéa b). Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant à des fins de prostitution

Les dispositions des articles 16 et 22 de l'ordonnance n° 006/PR/2018 viennent compléter les dispositions des articles 335 et 336 du Code pénal.

Alinéa c). Utilisation, recrutement ou offre d'un enfant à des fins d'activités illicites

À ce sujet, l'article 23 de l'ordonnance n° 006 prévoit une peine de vingt à trente ans d'emprisonnement et une amende de 100 000 à 2 000 000 de FCFA.

Alinéa d). Enfants particulièrement exposés à des risques. Enfants mouhadjirines (talibés)

La loi n° 001/PR/2017 du 8 mai 2017 portant Code pénal en ses articles 185 à 188 et l'ordonnance n° 006/PR/2018 en ses articles 19 et 23 punissent la mendicité. Il est vrai qu'il faut lutter contre l'ignorance et apprendre aux enfants le respect de la dignité de l'homme à travers la sainte écriture, mais la maltraitance, la torture et l'exploitation de ces enfants sont des actes condamnables.

Enfants qui travaillent comme domestiques

Le ministère de Télécommunications et de l'Économie numérique a élaboré un projet d'appui à la transformation numérique du Tchad intitulé Procédure de gestion de la main-d'œuvre (PGMO), version 2024.

L'objectif du document de procédure de gestion de la main-d'œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la norme environnementale (NES) 2 de la Banque mondiale relative à «l'emploi et aux conditions de travail» tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur.

Le PGMO vise à déterminer les besoins de main-d'œuvre et les risques associés au projet. Ses principaux objectifs spécifiques sont:

- établir des mesures de prévention et de réponse aux exploitations et abus sexuels (et harcèlement sexuel);
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant notamment des environnements sans harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet, y compris les mesures pour éviter et faire face aux discriminations des femmes;
- protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables, tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler) et les migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en conformité avec le droit national.

La réglementation sur le travail domestique n'a pas été adoptée.

Article 3 de la convention. Pires formes de travail des enfants. Alinéa a). Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues. Vente et traite des enfants

La loi n° 001/PR/2017 du 8 mai 2017 portant Code pénal a été adoptée; par la suite, l'ordonnance n° 006/PR/2018 du 30 mars 2018 portant lutte contre la traite des personnes en République du Tchad a été promulguée.

Le ministère de la Justice a signalé avoir enquêté, poursuivi et condamné trois trafiquants potentiels.

Les tribunaux ont sanctionné les auteurs aux peines suivantes:

- cinq ans d'emprisonnement et 1 000 dollars d'amende;
- cinq ans d'emprisonnement et 200 dollars d'amende;
- dix-huit mois d'emprisonnement et 200 dollars d'amende.

Les tribunaux ont encore déclaré avoir condamné un trafiquant qui a forcé plusieurs victimes à travailler dans les mines d'or du nord du pays, et ils ont condamné l'auteur à trois ans d'emprisonnement et une amende de 200 000 FCFA.

Alinéa d). Travaux dangereux. Enfants travaillant dans l'économie informelle

Deux de nos inspecteurs du travail viennent de finir une formation au Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT). Ils pourront efficacement apporter leur contribution.

Article 7, paragraphe 2. Mesures efficaces prises dans un délai déterminé. Alinéa a). Empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail. Accès à l'éducation de base gratuite

Les mesures qui doivent être prises à cet égard par le gouvernement sont:

- mise en place des programmes de formation continue pour les enseignants afin de renforcer leurs compétences pédagogiques et techniques, tout en assurant des conditions de travail dignes et motivantes pour éviter les grèves et assurer une continuité pédagogique (gage d'une bonne motivation des élèves à continuer d'aller à l'école, aussi de ne pas permettre aux filles de rester à la maison pour vaquer aux tâches ménagères);
- moderniser les programmes pour les adapter aux besoins actuels, aux évolutions scientifiques et technologiques;
- doter les écoles de matériels pédagogiques modernes (ordinateurs, laboratoires, bibliothèques numériques);
- construire et réhabiliter les infrastructures scolaires offrant un environnement propice à l'apprentissage;
- mise en place des programmes de soutien pour les élèves en difficultés (tutorat, cours de rattrapage) et renforcer les services d'orientation à mieux choisir leurs filières en fonction de leurs aptitudes et aspirations;
- mise en place d'un mécanisme de contrôle de qualité de l'enseignement dans toutes les régions du pays.

Données statistiques non disponibles.

Alinéa d). Enfants particulièrement exposés à des risques. Enfants travaillant et vivant dans la rue

La ministre d'État en charge de la femme et de la petite enfance a mené une rencontre le 11 septembre 2024 avec des enfants de la rue dans le cadre d'un programme visant à améliorer leur situation. Cette initiative fait partie des efforts de réinsertion de ces jeunes dans leurs familles, leurs offrant ainsi une alternative à la vie difficile qu'ils mènent dans les rues de la capitale tchadienne. L'objectif de cette rencontre était d'écouter ces enfants marginalisés, tout en leur fournissant des conseils adaptés à leur réintégration familiale.

Le programme s'inscrit dans le cadre de la politique nationale de protection de l'enfant, portée par le gouvernement, qui met un accent particulier sur la réhabilitation des enfants vulnérables. Les témoignages recueillis ont montré que plusieurs d'entre eux nourrissent l'espoir de renouer avec leurs familles et de retrouver un cadre de vie plus stable et protecteur.

En réponse à la volonté exprimée par les enfants, la ministre a pris l'initiative d'accompagner personnellement certains d'entre eux dans leurs foyers respectifs. Ce geste vise à renforcer le lien familial tout en facilitant un dialogue entre les enfants et leurs parents, condition essentielle à une réintégration réussie.

Ce programme, qui se veut plus large, vise à améliorer les conditions de vie des enfants vulnérables. En plus de la réinsertion familiale, des mesures de suivi sont prévues pour garantir leur protection à long terme et les soutenir dans leur quête d'une vie épanouissante et stable.

La démarche du ministère, qui a été saluée par plusieurs observateurs, est perçue comme un pas significatif vers une société plus inclusive, où chaque enfant a une chance de grandir dans un environnement sécurisé et aimant.

Enfants orphelins du VIH/sida

Le gouvernement a pris des mesures à travers les dispositions de la loi n° 019/PR/2007 du 15 novembre 2007 portant lutte contre le VIH/sida/IST et protection des droits des personnes vivant avec le VIH/sida.

Article 19: «Les droits à la non-discrimination, à une protection égale et à l'égalité devant la loi sont garantis aux personnes vivant avec le VIH, ainsi qu'aux enfants et orphelins rendus vulnérables du fait du sida au même titre que les autres personnes.»

Article 21: «L'État doit veiller à: protéger et respecter les droits fondamentaux des enfants dans le contexte du VIH/sida.»

Article 30: «Les enfants et les orphelins rendus vulnérables du fait du sida ont droit à une scolarisation normale, à l'information, aux conseils et au soin. Dans tous les établissements scolaires, ils ne doivent pas faire l'objet d'une quelconque discrimination.»

Article 8. Coopération internationale. Mesures de réduction de la pauvreté

Le gouvernement doit envisager d'aider les enfants les plus vulnérables, notamment en leur donnant accès à des services de santé de qualité, à la nourriture, à l'eau et à l'éducation et pour veiller à ce qu'ils grandissent protégés de la violence et de l'exploitation où qu'ils soient et où qu'ils vivent.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant du gouvernement du Tchad, Monsieur le Secrétaire permanent du Comité national du dialogue social (CNDS), à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je voudrais exprimer notre appréciation pour le travail de la commission d'experts dans le cadre du suivi et de l'évaluation du respect des conventions et recommandations de notre organisation, qui constitue un appui non négligeable pour les membres en vue de parfaire leurs législations nationales.

Nous tenons cependant à marquer notre étonnement quant à notre inscription sur la liste des pays interpellés par la commission, sachant que tous les rapports réguliers sur les conventions ratifiées par le Tchad (pour la période du 1^{er} juin au 1^{er} septembre 2024), y compris la convention n° 182, avaient été transmis l'année dernière. Nous rappelons que depuis 2023,

le Tchad fait des efforts considérables pour répondre aux obligations des rapports malgré les connaissances très limitées de notre équipe restreinte. Jusqu'en 2022, le Tchad avait de sérieux problèmes dans la présentation des rapports sur les conventions ratifiées et la soumission des instruments aux autorités compétentes. En 2023, à la 111^e session de la Conférence, nous avons pris l'engagement de surmonter ces difficultés. Nous avons sollicité l'assistance technique du BIT à cet effet. Malheureusement, jusqu'à ce jour, notre demande est restée lettre morte. Le Tchad a tenu à son engagement et depuis 2023, les rapports sont transmis et le pays s'est acquitté de son obligation de soumission. De la même manière, les réponses aux demandes directes et observations formulées par la commission d'experts sur la convention n° 182 et la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ont été transmises et réceptionnées par le Département des normes le mois dernier, dans les délais prescrits:

- Pour la convention n° 182, un rapport régulier répondant à la demande directe et à l'observation de 2024 avait été soumis en 2024 et un autre transmis le mois dernier à la demande de la commission.
- De la même manière, un rapport sur la recommandation n° 205 a également été transmis le mois dernier, le Tchad ayant été placé sur la liste des cas de manquements graves pour défaut de soumission de ce rapport.

Pour le cas de la convention (n° 12) sur la réparation des accidents du travail (agriculture), 1921, de la convention (n° 19) sur l'égalité de traitement (accidents du travail), 1925, et de la convention (n° 121) sur les prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, 1964 [tableau I modifié en 1980], en 2024, et la recommandation n° 205 en 2025, nous n'avons pas compris comment des instruments non ratifiés par un État Membre devraient faire l'objet d'un rapport. Devant cette difficulté, nous avons une fois encore sollicité l'appui technique de l'OIT en renforçant la demande d'assistance technique de 2023, à la 111^e session, mais aucune suite n'a été réservée à notre demande. Par ailleurs, compte tenu des priorités nationales dans la promotion du travail décent au Tchad, nous avons ensuite saisi l'équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique centrale et Bureau de pays de l'OIT pour le Cameroun, la Guinée équatoriale et Sao Tomé-et-Principe à plusieurs reprises pour la formation des inspecteurs de travail et les partenaires sociaux pour l'élaboration des rapports des conventions non ratifiées, à travers des ateliers, là aussi, malgré l'appui à distance apportée par l'expert, aucune formation n'a été faite car toutes les tentatives ont échoué. Et aujourd'hui encore, devant cette auguste assemblée, nous réitérons notre demande d'assistance technique selon les priorités de notre pays le plus tôt possible pour nous permettre de faire avancer l'Agenda du travail décent au Tchad.

Il est important de souligner que, depuis 2024, le gouvernement a renforcé l'équipe de préparation des rapports. Ce travail qui était avant la responsabilité d'une seule personne peut aujourd'hui être fait de manière plus efficace par plusieurs. Cependant, ces nouveaux fonctionnaires ne disposent pas des connaissances basiques des normes internationales du travail.

Sachant que les pires formes de travail des enfants peuvent être entendues comme: toutes les formes d'esclavage ou pratique analogue telles que la vente ou la traite des enfants, la servitude et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire; le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés; l'utilisation des enfants à des fins de prostitution ou de production pornographique; l'utilisation des enfants à des fins de production et de trafic des stupéfiants; tous les travaux qui sont susceptibles de nuire à la

santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Son interdiction a été réaffirmée dans la Constitution de la République du Tchad et reprise dans le Code du travail.

En outre, en 2023, soucieux de trouver des solutions durables à ce fléau de travail, le Tchad a adhéré à l'Alliance 8.7 pour bénéficier de l'expérience des autres pays pionniers à cette fin. Pour ce faire, un atelier a été organisé du 4 au 5 avril 2024 sur l'Alliance 8.7 avec l'appui du BIT qui a abouti à une feuille de route pour l'élimination du travail des enfants, du travail forcé et du trafic des humains dans notre pays.

L'atelier a réuni des représentants du gouvernement, des organisations d'employeurs et de travailleurs de la société civile et du système des Nations Unies. Il a été abordé la réalité du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains. Des actions ont été identifiées pour renforcer l'articulation des efforts nationaux et accélérer la réalisation de l'objectif 8.7 des objectifs de développement durable (ODD). Un consensus a été obtenu sur une feuille de route dont le suivi est coordonné par le ministère. À l'issue de cet atelier, nous avons été inscrits sur la liste des pays pionniers.

Je terminerai en soulignant que le Tchad est un pays qui veille au respect des conventions internationales ratifiées et à tout ce qui touche au monde du travail et nous réitérons notre volonté de mieux faire. Pour ce faire nous comptons sur l'appui de l'OIT pour la promotion d'un environnement de travail sain au Tchad.

Membres employeurs – Avant de commencer, nous tenons à remercier le gouvernement de la République du Tchad pour les informations écrites et orales qu'il a fournies concernant le respect, tant sur le plan réglementaire que dans la pratique, de la convention. Comme à l'accoutumée, nous souhaitons donner des informations de base pour une meilleure compréhension du cas. C'est la première fois que la commission examine ce cas. Le Tchad a ratifié la convention en 2000, et la commission d'experts a formulé des observations à ce sujet à trois reprises, notamment en 2009, 2014 et 2024, en prenant note à la fois des rapports du gouvernement et des commentaires formulés par les acteurs sociaux.

Avant d'examiner les commentaires de la commission d'experts, les membres employeurs souhaitent souligner l'importance de cette convention, qui fait partie des dix conventions fondamentales. La convention exige des États qu'ils prennent des mesures immédiates et efficaces pour interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence. Pour les membres employeurs, le respect de cette convention est de la plus haute importance non seulement parce qu'il s'agit d'une convention fondamentale, mais aussi parce que nous sommes convaincus de la nécessité de promouvoir, tant dans la réglementation que dans la pratique, une protection efficace des enfants contre les pires formes de travail des enfants. Reflétant ainsi un consensus universel et un engagement tripartite ferme, la convention nous rappelle l'importance absolue de lutter contre les pires formes de travail des enfants. Pour les employeurs, il est donc essentiel que tous les États Membres s'acquittent pleinement des obligations qui leur incombent en vertu de cette convention.

Il est donc important de garder à l'esprit que le cas présent nous invite à discuter de la mise en œuvre effective de mesures appropriées, conformes aux dispositions contenues, notamment, dans les articles 3 et 7 de la convention; c'est pourquoi je vais diviser mon intervention en deux parties, en analysant de manière différenciée les engagements internationaux qui découlent tant de l'article 3 que de l'article 7 de la convention.

Tout d'abord, l'article 3 de la convention décrit les pires formes de travail des enfants, les pratiques mentionnées aux paragraphes *a)*, *b)* et *c)* étant pertinentes dans le cas présent.

En ce qui concerne le paragraphe *a)* de l'article 3 de la convention, les membres employeurs prennent note des mesures législatives visant à prévenir et à sanctionner le recrutement forcé. Le Code de protection de l'enfance et, en particulier, l'article 370 du Code pénal constituent des avancées significatives dans la bonne direction.

Nous nous félicitons par ailleurs que, selon les observations de la commission d'experts, les forces armées gouvernementales ne semblent pas se livrer à des pratiques de recrutement forcé. De même, nous soulignons la création de la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains sous toutes ses formes, qui est chargée de collecter des informations et de coordonner les efforts du gouvernement dans ce domaine. Nous observons toutefois avec une profonde préoccupation que les groupes armés continuent d'utiliser et de recruter des enfants, et nous exhortons donc le gouvernement à adopter, dans la pratique, des mesures efficaces visant à prévenir cette situation et à sanctionner efficacement ceux qui s'y livrent.

Tout en reconnaissant les défis auxquels la République du Tchad est confrontée en matière d'ordre public, nous appelons à ce que tous les plans d'action accordent la priorité, d'une part, à la prévention du recrutement forcé par des groupes armés illégaux et, d'autre part, à la conduite d'enquêtes aboutissant à la sanction effective des responsables de cette pratique.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'analyse de l'alinéa *a)* de l'article 3 de la convention, nous devons également mentionner la situation des enfants bouviers, qui constitue sans aucun doute un cas de servitude et de travail forcé ou obligatoire, interdit par la convention. Les membres employeurs notent que le Code pénal de 2017 et l'article 5 du Code du travail interdisent l'esclavage. Toutefois, les membres employeurs se déclarent préoccupés par la mise en œuvre pratique et effective de cette interdiction, qui s'ajoute aux lacunes qui persistent dans la législation relative à la protection de l'enfance.

La situation des enfants bouviers, comme l'a reconnu le gouvernement lui-même dans son rapport au Comité des droits de l'enfant des Nations Unies, est particulièrement préoccupante et, bien que des comités régionaux aient été créés pour lutter contre cette pratique, il convient encore et toujours de redoubler d'efforts. C'est pourquoi nous considérons qu'il est prioritaire que le gouvernement avance dans l'adoption définitive du Code de protection de l'enfance, qui est en cours d'élaboration, et qu'il garantisse, dans la pratique, la protection des enfants de moins de 18 ans contre la pratique des enfants bouviers, de manière urgente, y compris par la sanction effective des responsables de cette pratique.

En ce qui concerne le paragraphe *b)* de l'article 3 de la convention, les membres employeurs prennent note des articles 335 et 336 du Code pénal de 2017, qui interdisent l'exploitation sexuelle des mineurs au Tchad et sanctionnent les auteurs d'actes de proxénétisme. Toutefois, nous nous associons à la commission d'experts pour dire qu'il est indispensable que le gouvernement adopte les mesures législatives nécessaires pour compléter le Code pénal afin de créer des dispositions réglementaires qui incriminent expressément le client qui sollicite les services ou utilise un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution. Il ne fait aucun doute que les articles 16 et 22 de l'ordonnance n° 006 de 2018 ne semblent pas suffisants pour lutter contre la prostitution des enfants.

En ce qui concerne l'alinéa *c)* de l'article 3, dans le même ordre d'idées, les membres employeurs notent avec une profonde préoccupation que, même si le gouvernement a pris des mesures, notamment l'ordonnance n° 006 de 2018, pour prévenir l'utilisation d'enfants dans des activités illicites, le vide juridique persiste et aucune mesure législative efficace n'interdit cette pratique; c'est pourquoi nous exhortons le gouvernement à prendre les

mesures nécessaires et à tenir cette commission informée de tout progrès ou fait nouveau en la matière.

Deuxièmement, l'article 7 de la convention oblige les États à adopter des sanctions pour éliminer les pires formes de travail des enfants, parmi lesquelles figurent des sanctions pénales ou autres, selon le cas. En outre, le paragraphe 2 invite les États à adopter, compte tenu de l'importance de l'éducation pour l'élimination du travail des enfants, des mesures efficaces dans un délai déterminé.

Face à ces dispositions, les membres employeurs prennent note des efforts déployés par le gouvernement, selon le rapport présenté au Comité des droits de l'enfant, en matière d'identification, de transfert et de soutien aux mineurs liés à des forces ou à des groupes armés. Cependant, nous constatons avec préoccupation que les enfants continuent d'être utilisés pour commettre des activités criminelles par des groupes illégaux, c'est pourquoi nous nous joignons à l'appel lancé par la commission d'experts pour que le gouvernement redouble d'efforts afin de prévenir le recrutement d'enfants dans des groupes armés et veille à ce que les enfants soient soustraient à ces groupes et reçoivent l'aide nécessaire en matière de réadaptation et d'intégration sociales, y compris en les réintégrant dans le système scolaire ou dans une formation professionnelle, selon le cas. Nous exhortons donc le gouvernement à prendre des mesures éducatives efficaces, dans un délai déterminé, pour empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants.

En ce qui concerne le paragraphe *d*) de l'article 7, nous prenons note des efforts déployés par le gouvernement, par l'intermédiaire du Secrétariat à la condition féminine et à la petite enfance, pour améliorer la situation à long terme des enfants et les aider à mener une vie satisfaisante, et nous exprimons notre préoccupation sur deux points: les enfants qui s'adonnent à la mendicité et, bien que le projet de loi interdise l'exploitation économique, le fait que les sanctions prévues sont uniquement de nature économique, ce qui n'est pas suffisant pour protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants.

Enfin, nous rappelons que les États Membres doivent tenir l'OIT informée des progrès réalisés dans ce domaine et nous leur demandons d'apporter toutes les modifications et mises à jour législatives nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, et de continuer à adopter des mesures efficaces pour protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application par le Tchad de la convention. L'examen de cette convention pour le Tchad a fait l'objet d'une double note de bas page, témoignant de la persistance de graves pratiques contraires à la convention et à l'absence d'informations de la part du gouvernement à cet égard depuis 2009. La commission d'experts a soulevé de sérieuses préoccupations quant à l'application de cette convention au Tchad.

La première préoccupation soulevée dans le rapport de la commission d'experts porte sur la poursuite de l'utilisation et du recrutement d'enfants par des groupes armés au Tchad. Le rapport du Secrétaire général des Nations Unies au Conseil de sécurité du 3 juin 2024 sur le sort des enfants en temps de conflit armé souligne que les conflits transfrontaliers et la violence intercommunautaire ont continué de frapper les enfants, en particulier ceux qui vivent dans le centre du Sahel et la région du bassin du lac Tchad. Ce rapport a également souligné de graves violations commises contre de trop nombreux enfants dans la région du bassin du lac Tchad. Au titre de ces violations, il était question de recrutements et d'utilisation d'enfants par des forces rebelles ou étrangères.

Malgré tous ces constats inquiétants, le rapport soulignait tout de même les efforts déployés par le gouvernement pour appliquer son plan d'action visant à lutter contre le recrutement et l'utilisation d'enfants, achevé en 2014, et le protocole de remise de 2014. Nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement à poursuivre ses efforts en la matière et, au besoin, à établir un nouveau plan. Nous rejoignons l'appel du Secrétaire général de l'ONU à faire en sorte que les auteurs de violations sur les personnes d'enfants soient amenés à répondre de leurs actes et à veiller à ce que les programmes de désarmement, de démobilisation et de réintégration et réinsertion sociale tiennent compte des droits et besoins spécifiques des enfants qui ont été associés à des groupes armés.

À cet égard, le rapport de la commission d'experts fait état d'un avant-projet de Code de protection de l'enfant qui n'aurait à ce jour pas encore été adopté et qui contient pourtant des dispositions légales qui permettraient de lutter contre ces pratiques. Nous espérons que le gouvernement mettra tout en œuvre pour que ce texte puisse être adopté dans les plus brefs délais et qu'il dote les autorités compétentes de tous les moyens nécessaires à la mise en application de ces dispositions.

Une autre pratique particulièrement inquiétante épinglée par le rapport de la commission d'experts est celle de l'exploitation des garçons appelés «enfants bouviers», âgés de 6 à 15 ans. Il s'agit d'enfants qui sont chargés de garder les troupeaux d'éleveurs. Bien que cette pratique soit bel et bien interdite par la législation, elle trouve malheureusement toujours application au Tchad. Le gouvernement déploie pourtant des efforts pour lutter contre cette pratique, notamment par la création de comités de protection de l'enfance. Nous ne pouvons qu'inviter le gouvernement à prendre de toute urgence des mesures immédiates et efficaces afin d'aboutir à l'élimination de cette pratique au Tchad. Les enfants tchadiens sont également exposés à l'exploitation sexuelle. Si le proxénétisme est bien réprimé par le Code pénal, les clients qui ont recours à des enfants dans le cadre de la prostitution ne font quant à eux l'objet d'aucune incrimination sur base du Code pénal. Les enfants sont également mobilisés dans le cadre d'activités illicites comme la production ou le trafic de stupéfiants. Pourtant, là encore, le Code pénal tchadien ne prévoit aucune disposition interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant de moins de 18 ans aux fins d'activités illicites.

Le rapport de la commission d'experts fait état des mesures mises en place par le gouvernement à l'attention des enfants ayant été enrôlés et utilisés dans le cadre des conflits armés qui ont cours au Tchad. Il s'agit notamment d'un travail d'identification, de transfert et de prise en charge des mineurs sur base d'un protocole d'accord entre le gouvernement et les Nations Unies relatif au transfert des enfants associés aux forces ou groupes armés. Le Tchad assure également le transfert de ces enfants des prisons vers des Centres de transit et d'orientation pour assurer une prise en charge adéquate de ces enfants. Le gouvernement met également en place des mesures de réunification familiale. Nous ne pouvons qu'encourager le gouvernement à poursuivre et intensifier ses efforts en la matière.

Le rapport évoque également la situation des enfants mouhadjirines (talibés). Ce sont ces milliers d'enfants qui sont utilisés pour la mendicité par des individus peu scrupuleux à des fins purement économiques. Le rapport de la commission d'experts souligne avec regret que le gouvernement ne lui a fourni aucune information depuis 2009 à ce sujet. Il s'agit pourtant de l'une des pires formes de travail des enfants qui est en totale contradiction avec la convention.

Les enfants font l'objet d'une autre forme d'exploitation au Tchad. Ils sont en effet confrontés à l'exploitation dans le cadre de travaux domestiques. Bien que le gouvernement semblait avoir indiqué que le secteur du travail domestique était en voie d'être réglementé, aucun élément concret du rapport ne laisse à penser que des mesures concrètes ont été prises

à cet égard. Il est évident que l'éradication de ces pratiques devra passer par la mise en place de services d'inspections qui disposent de suffisamment de ressources pour qu'ils puissent remplir leurs missions. La formation des inspecteurs du travail est également fondamentale pour qu'ils soient en capacité d'appliquer les normes applicables.

Le manque d'information dont a disposé la commission d'experts pour réaliser son travail transparaît de manière flagrante dans le rapport. Il est heureux que nous puissions aujourd'hui dialoguer avec le gouvernement pour obtenir davantage d'informations sur les initiatives prises par le gouvernement. Il doit toutefois se convaincre de l'importance de dialoguer avec l'OIT afin qu'une évaluation correcte et régulière de la situation puisse être faite. Pour finir, nous voulons indiquer au gouvernement tchadien que l'OIT sera toujours à ses côtés pour l'aider à concrétiser les droits et libertés consacrés par les conventions internationales du travail.

Membre travailleur, Tchad – Je m'associe pleinement à la déclaration du porte-parole de notre groupe des travailleurs. Je souscris également entièrement aux observations de la commission d'experts publiées dans le rapport de 2025 concernant l'application de la convention dans mon pays.

Le rapport de la commission d'experts a noté avec une profonde inquiétude la poursuite du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans les conflits armés par des groupes armés. La commission d'experts exprime également sa préoccupation face à la persistance de la pratique des enfants gardiens de troupeaux, dans laquelle les enfants sont soumis à une forme de semi-esclavage, et face à l'absence d'informations de la part de notre gouvernement sur les mesures prises pour mettre fin à cette pratique.

La commission d'experts a en outre noté avec regret que notre gouvernement n'a pas soumis d'informations depuis 2009 sur les mesures prises pour protéger les enfants mouhadjirines (talibés) du travail forcé ou obligatoire.

La commission d'experts relève également avec regret l'absence persistante de dispositions législatives interdisant et sanctionnant l'utilisation d'un enfant à des fins de prostitution, l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'activités illicites, le travail domestique des enfants ou encore la servitude pour dettes.

L'utilisation des enfants dans les conflits armés est extrêmement préoccupante. Il s'agit de groupes armés qui recrutent illégalement des enfants pour faire avancer leur propre cause. Les lois tchadiennes n'autorisent pas de telles pratiques, mais la difficulté réside dans la répression de ces groupes armés. L'ONU apporte une assistance à mon pays pour lutter contre le terrorisme, notamment contre Boko Haram et d'autres groupes islamistes opérant dans notre sous-région. Mais le problème persiste malgré cette assistance. Ces enfants sont confrontés à un dilemme énorme s'ils veulent quitter les groupes armés. Ils sont menacés de mort et ceux qui parviennent à s'échapper sont souvent poursuivis. C'est une situation dramatique dans laquelle nous sollicitons une aide pour mettre fin aux actes de terrorisme dans mon pays et dans la sous-région. J'en appelle aussi à ceux qui soutiennent ces groupes armés: cessez de le faire, car vous contribuez à l'aggravation des problèmes auxquels sont confrontés les enfants et les citoyens de mon pays.

Concernant la question des enfants gardiens de troupeaux, il s'agit d'une autre forme d'exploitation et d'esclavage. Il est essentiel d'examiner les facteurs de poussée. Tout est centré sur la pauvreté dans le pays. Selon le Rapport sur le développement humain des Nations Unies de 2023, mon pays se classe au 190^e rang sur 193 dans l'Indice de développement humain, ce qui le place dans la catégorie de développement humain faible. La Banque mondiale a

également noté que la pauvreté et la vulnérabilité sont largement répandues au Tchad, avec 44,8 pour cent de la population vivant en dessous du seuil national de pauvreté en 2022. La pauvreté extrême (2,15 dollars/jour par habitant [en PPA de 2017]) a augmenté de 2,6 points de pourcentage entre 2023 et 2024, atteignant 36,5 pour cent. Cette augmentation signifie que 688 000 personnes supplémentaires sont tombées dans la pauvreté extrême.

Je lance un appel à notre gouvernement pour qu'il redouble d'efforts afin de répondre aux défis économiques qui poussent les familles à confier leurs enfants à ceux qui ont des moyens économiques, où ils sont ensuite exploités soit comme domestiques, soit comme gardiens de troupeaux, soit dans la prostitution ou encore dans d'autres activités illicites.

De plus, j'exhorte le gouvernement à s'engager avec les partenaires tripartites pour déterminer des salaires minimums capables de faire vivre les familles et de réduire la pauvreté.

Nous pensons que la situation des personnes talibés qui ont comme maîtres des marabouts qui les utilisent, lorsqu'ils arrivent à l'âge de les quitter, subissent de la violence et cela les oblige à aller dans la rue.

Bien que je reconnaisse certaines avancées législatives de notre gouvernement telles que l'ordonnance n° 001/PR/2014 du 4 février 2014 interdisant et sanctionnant le recrutement ou l'utilisation d'enfants dans les conflits armés ainsi que l'ordonnance n° 006/PR/2018 du 30 mars 2018 contre la traite des êtres humains, je lance un appel pour que le gouvernement mette davantage l'accent sur l'application effective de ces lois. L'inspection du travail dans le pays reste très faible: les inspecteurs du travail ne sont pas suffisamment formés, et ils manquent de ressources financières et matérielles pour accomplir leur mission. J'appelle le gouvernement à renforcer ses efforts dans ce domaine. L'inspection joue un rôle crucial, à la fois dissuasif et répressif, contre ceux qui enfreignent la loi. Des sanctions sévères doivent être infligées à ceux qui violent les droits des enfants.

En conclusion, je lance un appel à cette commission et aux autres agences des Nations Unies pour qu'elles aident notre pays à mettre fin aux conflits en cours causés par les groupes armés et ceux qui les endoctrinent, et à sauver nos enfants des facteurs de poussée qui les mènent aux activités illicites.

Membre gouvernementale, Pologne – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits humains, y compris des droits au travail, ainsi qu'à la lutte contre le travail des enfants, comme le prévoit la convention n° 182. Nous soutenons le système de contrôle de l'OIT et appelons à la ratification universelle et à l'application effective des conventions fondamentales.

Nous exprimons notre profonde préoccupation face aux conclusions de la commission concernant le Tchad, qui font état du recrutement et de l'utilisation persistants d'enfants de moins de 18 ans par des groupes armés, notamment dans le bassin du lac du Tchad. Nous appelons le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la démobilisation complète et immédiate des enfants et à mener des enquêtes approfondies, à engager des poursuites et à infliger des peines effectives et dissuasives à tous les auteurs de ces actes.

Nous prions également instamment le gouvernement d'adopter le Code de protection de l'enfant, qui n'a que trop tardé, et d'y inclure un mécanisme de plaintes et des garanties en matière de protection de l'enfance.

Nous sommes également alarmés par la persistance de pratiques assimilables à de l'esclavage, telles que l'exploitation des enfants bouviers. Ces enfants, dont certains sont âgés d'à peine six ans, restent soumis à des conditions de semi-esclavage. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de mettre fin de toute urgence à ces pratiques, de garantir l'obligation de rendre des comptes et de fournir des informations détaillées sur les mesures de contrôle de l'application et de protection.

Nous regrettons également l'absence persistante de dispositions législatives incriminant expressément les clients de la prostitution infantile et interdisant et réprimant l'utilisation d'enfants dans des activités illicites, telles que la production et le trafic de stupéfiants. Nous prions instamment le gouvernement de prononcer des interdictions légales spécifiques et de veiller à leur application. Cela implique l'application dans la pratique de sanctions efficaces et dissuasives.

La situation des enfants talibés reste particulièrement préoccupante. Ces enfants sont très exposés au travail forcé, notamment à l'exploitation économique par le biais de la mendicité organisée.

Nous faisons écho à l'appel de la commission d'experts, priant instamment le gouvernement de mettre en œuvre des mesures dans un délai déterminé pour les soustraire à des situations d'exploitation, leur offrir une réadaptation et une réinsertion appropriées et rendre compte des progrès accomplis. Nous notons également avec préoccupation l'emploi abusif des enfants dans les travaux domestiques et l'absence de réglementation et de protection des enfants travaillant comme domestiques.

Nous encourageons le gouvernement à adopter une législation et des mesures pratiques, incluant des centres d'accueil et des mécanismes de surveillance, et à rendre compte des mesures prises. En outre, la forte prévalence du travail des enfants, y compris dans des conditions dangereuses, combinées à l'absence de plaintes enregistrées par les inspecteurs du travail, souligne la nécessité de renforcer les services d'inspection et les capacités de mise en œuvre, y compris dans le secteur informel.

Nous appelons à une amélioration de la collecte des données, à des statistiques ventilées et à la transparence en matière de violations et de sanctions.

Enfin, nous prenons note de préoccupations du même ordre, exprimées au titre de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, en particulier l'écart entre l'âge minimum d'admission à l'emploi, qui est de 14 ans, et l'âge de la fin de la scolarité obligatoire, qui est fixé à 16 ans. Nous relevons également des incohérences juridiques qui font que des enfants peuvent commencer un apprentissage, un travail léger ou un travail dangereux à un trop jeune âge ou sans garanties de protection adéquates.

Nous prions instamment le gouvernement d'harmoniser sa législation nationale avec la convention n° 138 et de veiller à ce que les cadres juridiques favorisent l'accès à l'éducation et à la formation et protègent les enfants contre l'exploitation.

L'UE et ses États membres ont pris note des informations écrites fournies par le gouvernement du Tchad le 16 mai et encouragent le gouvernement à intensifier sa coopération avec le BIT, notamment en envisageant la possibilité d'une assistance technique, et à engager un dialogue constructif avec les partenaires sociaux.

Nous continuerons à suivre de près la situation et restons disposés à soutenir le gouvernement dans ses efforts visant à garantir le respect des normes internationales du travail et à défendre les droits et la dignité de tous les enfants du pays.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants.

Tout en déplorant vivement le fait que des enfants continuent d'être recrutés et utilisés dans les conflits armés sévissant au Tchad et dans la région du Sahel, la Suisse salue les informations selon lesquelles les forces armées gouvernementales tchadiennes ont cessé de recourir à des enfants. Elle encourage fortement le gouvernement tchadien à poursuivre ses efforts afin de prévenir l'enrôlement d'enfants dans des groupes armés et de favoriser la réadaptation et l'intégration sociale des anciens enfants soldats. Les mesures visant à poursuivre et punir les personnes recrutant de force des enfants pour les utiliser dans des conflits armés doivent également être renforcées.

Le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats n'est toutefois pas la seule manifestation des pires formes de travail des enfants au Tchad. Bien que le travail forcé, la servitude et l'esclavage soient explicitement interdits dans le Code du travail et la Constitution, la pratique dite des «enfants bouviers», qui est assimilée à un régime de semi-esclavage de garçons âgés entre 6 et 15 ans, persiste. En outre, les cas d'enfants âgés de moins de 18 ans utilisés à des fins de prostitution ou d'autres activités illicites restent nombreux à travers le pays. La Suisse condamne ces pratiques qui sont contraires aux dispositions de la convention et regrette le manque d'informations fournies par les autorités tchadiennes sur les mesures concrètes prises pour lutter contre ces formes de travail des enfants.

Le gouvernement suisse appelle le gouvernement tchadien à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre un terme à toutes les formes illicites d'exploitation des enfants et punir leurs auteurs. Cela implique, entre autres, de mener des enquêtes et des poursuites approfondies, d'appliquer des sanctions suffisamment dissuasives et d'introduire de nouvelles dispositions dans le Code pénal interdisant explicitement l'utilisation des enfants à des fins de prostitution et d'activités illicites. La Suisse exprime l'espoir que le projet de Code de protection de l'enfant sera adopté et appliqué dans les plus brefs délais. Enfin, les pires formes de travail des enfants trouvant nécessairement leurs racines dans l'existence même du travail des enfants, la Suisse appelle également le gouvernement tchadien à augmenter l'âge minimum d'admission à l'emploi afin de l'aligner sur l'âge de fin de scolarité obligatoire fixé à 16 ans afin de limiter le nombre d'enfants engagés dans du travail infantile.

Membre employeur, Mexique – Je commencerai par inviter l'ensemble des présents à la réflexion. Il est évident que, s'il est bien une situation qui est source de souffrances dans notre société, c'est la maltraitance des mineurs. De ce fait, nous ne pouvons ignorer les pratiques qui portent atteinte à leur intégrité, car l'avenir de nos sociétés repose sur eux. C'est pourquoi nous ne pouvons que rappeler que, conformément au préambule de la convention, «l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assurer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins de leurs familles».

D'après les informations affichées sur la page officielle de l'organisation Humanium, en 2018, on a considéré que le Tchad avait plus ou moins avancé dans ses efforts pour éliminer les pires formes de travail des enfants, car le pays avait envoyé trois inspecteurs du travail suivre une formation de quarante-cinq jours au Centre régional africain d'administration du

travail dont dispose l'OIT en Afrique, et le projet de soutien aux réfugiés et aux communautés d'accueil, visant à améliorer l'accès des réfugiés à la santé, y compris pour les enfants ayant vécu des formes de travail inacceptables, avait été présenté.

Nous appelons le gouvernement à donner effet à la convention, et en particulier à l'article 6, paragraphe 1, de la convention, d'après lequel «[t]out Membre doit élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants», car il est tenu de mener des actions immédiates pour éviter les pires formes de travail des enfants visées à l'article 3. Même s'il y a eu des avancées, celles-ci ne suffisent pas pour garantir que le développement de l'enfant est un sujet central.

Au nom de la Confédération des chambres d'industrie du Mexique, nous condamnons les actes visant à entraîner la traite des mineurs et leur exploitation à des fins sexuelles ou malsaines, ainsi qu'aux fins d'activités susceptibles de mettre en péril leur intégrité et, ce qu'il y a de plus précieux à protéger, le droit à la vie.

N'oublions pas que la maltraitance des enfants n'est pas réservée à une zone géographique et que, si aujourd'hui nous examinons le cas du Tchad, l'appel lancé s'adresse également à la communauté internationale ici présente pour qu'elle évite que ces pratiques déplorables ne se perpétuent, afin d'éradiquer la violence à l'égard des mineurs.

Nous insistons sur le fait que l'avenir des mineurs doit être garanti, car, sans véritable enfance, nous sommes voués à continuer de faire face aux mêmes atrocités. En outre, n'oublions pas que nous examinons le non-respect d'une convention considérée comme étant une convention fondamentale de l'OIT, car elle est constitutive des fondements de la protection des droits au travail, de la justice sociale et de la lutte contre le travail des enfants.

Membre travailleur, Botswana – Le gouvernement a ratifié la convention en 2000 et, ce faisant, il a pris l'engagement d'éliminer les pires formes de travail des enfants. Malheureusement, vingt-cinq ans plus tard, la commission d'experts note dans son rapport que le gouvernement n'a pas adopté le Code de la protection de l'enfant, qui interdit le recrutement et l'utilisation des personnes de moins de 18 ans dans les forces de sécurité nationale, et prévoit également des sanctions en cas de violations.

En décembre 2022, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement a publié un rapport sur le recrutement d'enfants dans les conflits armés du Bassin du lac Tchad. Ce rapport souligne les effets dévastateurs des conflits armés sur les enfants, notamment en les exposant à de la violence extrême, en les séparant de leur famille, en leur faisant abandonner l'école et en causant des traumatismes qui peuvent persister longtemps après que les armes se sont tues. Et le fait est que des enfants du Tchad ne sont pas à l'abri de ces conséquences.

Les chiffres du rapport de la commission d'experts, provenant du rapport du 3 juin 2024 du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) devant le Conseil de sécurité, parlent d'eux-mêmes sur la situation dans le Bassin du lac Tchad. Il en ressort clairement que le gouvernement doit trouver tous les moyens nécessaires pour garantir l'élimination du recrutement forcé d'enfants par des groupes armés et adopter le Code de la protection de l'enfant de toute urgence. Il doit également veiller à ce que les auteurs identifiés de violations soient tenus responsables de leurs actes, comme l'a recommandé la commission d'experts, et fournir à cette dernière des informations sur ce processus.

Enfin, le bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général de l'ONU pour la question des enfants et des conflits armés a publié un document en avril 2025 (*2018-2025: from the Global Coalition for Reintegration of Child Soldiers to the Nairobi Process and the Financing*

Innovation Forum). Dans ledit document, le Tchad figure parmi les parties prenantes internationales. En outre, il y est dit que des dispositions pour la fourniture de services favorisant la réinsertion effective et durable d'enfants anciennement associés à des forces armées ou à des groupes armés sont essentielles pour aider ces enfants à retourner à la vie civile, à panser leurs blessures et à refaire leur vie.

Nous prions donc instamment le gouvernement de tenir compte de cette constatation, de fournir de tels services à ces malheureux enfants et de les aider à reconstruire leur vie.

Membre employeur, Honduras – S'il est vrai que c'est la première fois que la commission examine ce cas, la commission d'experts a néanmoins formulé des observations en 2009, 2014 et 2024, soulignant les violations de la convention dans la République du Tchad et indiquant les risques que cela représente pour les enfants, risques qui, à leur tour, mettent en péril le développement social et économique de cette nation.

L'importance de ce cas est soulignée, étant donné que la convention est l'une des conventions fondamentales de l'OIT qui exige des États qu'ils prennent des mesures immédiates et efficaces pour éliminer les pires formes de travail des enfants. En tant que représentants du secteur employeur, nous restons fermement attachés au respect de cette convention, car nous comprenons qu'aucun développement social ne peut avoir lieu si nous ne prenons pas soin des enfants et ne les protégeons pas contre les pires formes de travail des enfants, telles que la prostitution, le recrutement dans des groupes armés et autres pratiques de servitude.

S'il est vrai que la République du Tchad présente des rapports sur les progrès accomplis sur le plan législatif, tels que le Code pénal, ainsi que la création d'une Commission nationale contre la traite des êtres humains, il est nécessaire que, parallèlement, des mécanismes efficaces soient mis en œuvre pour faire respecter ces dispositions et que les institutions mises en place soient dotées des outils budgétaires et techniques nécessaires pour garantir un travail efficace, faute de quoi ces mesures resteront sans effet et les problèmes sociaux s'aggraveront en République du Tchad.

Il est important de pouvoir entamer un processus de collecte et de traitement des informations, afin de mesurer les progrès accomplis dans l'éradication du travail des enfants et de garantir la protection et la réinsertion des mineurs concernés.

En conclusion, nous reconnaissons les efforts déployés par le gouvernement de la République du Tchad, mais nous soulignons que la mise en œuvre, dans la pratique, de la convention pose encore de nombreux problèmes. Il est essentiel que toute réforme juridique adoptée soit menée en consultation avec les partenaires sociaux et que l'OIT soit tenue informée des progrès réalisés. Les employeurs réaffirment leur engagement inébranlable en faveur de l'éradication des pires formes de travail des enfants.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Je prends la parole pour faire part de mon inquiétude face au sort des enfants tchadiens confrontés à de nombreux défis que la commission d'experts a mis en relief dans ses observations. Il s'agit notamment du recrutement d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, d'enfants bouviers, d'enfants qui travaillent comme domestiques, de la servitude pour dettes, de l'offre d'un enfant à des fins de prostitution et d'activités illicites comme la vente de stupéfiants.

La commission d'experts a également fait référence au Rapport du Secrétariat général des Nations Unies au Conseil de sécurité du 3 juin 2024 sur le sort des enfants en temps de conflit armé, selon lequel 2 258 violations graves ont été commises contre 1 193 enfants, dont certains ont été victimes de violations multiples.

Tout en reconnaissant les efforts déjà entrepris par le gouvernement pour éradiquer ces problèmes, je pense qu'il est nécessaire de prendre davantage de mesures. Le gouvernement n'a fait que de minces progrès pour résoudre les problèmes croissants auxquels les enfants font face et qui les réduisent en esclavage en étant soumis aux pires formes de travail des enfants. Le gouvernement reconnaît également qu'il ne parvient pas à faire appliquer la loi.

Il est essentiel de souligner le rôle de l'inspection du travail pour décourager ou traduire en justice ceux qui continuent à violer la loi. J'ai été informé que le système d'inspection du travail reste très limité et que les inspecteurs ne disposent pas des ressources suffisantes pour effectuer leur travail. De plus, le gouvernement doit organiser des activités de renforcement des capacités ou des cours de formation à l'intention des inspecteurs du travail afin qu'ils puissent rapidement détecter les cas de violation des droits de l'enfant.

Le gouvernement a adopté plusieurs textes de loi progressistes mais, sans leur application, les enfants continueront d'être exploités et soumis au travail forcé dans ses pires formes.

Il faut absolument que le gouvernement du Tchad prenne de toute urgence les mesures suivantes:

- S'assurer qu'il existe un nombre suffisant d'inspecteurs du travail répartis dans toutes les régions du pays pour s'occuper de ces violations.
- Renforcer les structures et les systèmes d'inspection du travail afin de garantir le respect des lois et des normes du travail, protégeant ainsi les droits et la sécurité des enfants;
- Recruter des inspecteurs supplémentaires et leur fournir les ressources adéquates pour qu'ils puissent exercer leurs fonctions.
- Appliquer des sanctions strictes à l'encontre des fonctionnaires impliqués dans la vente ou l'exploitation d'enfants et examiner les politiques qui permettent ou ne tiennent pas compte de telles pratiques.
- Organiser des sessions de formation aux fonctionnaires chargés de faire appliquer la loi, aux militaires et aux responsables gouvernementaux sur les droits de l'enfant et le comportement éthique.
- Renforcer les actions de sensibilisation auprès des communautés, des élèves et de leurs parents sur les effets délétères du travail des enfants.
- Mettre en place des organes indépendants de contrôle chargés d'assurer un suivi des rapports sur l'exploitation des enfants en vérifiant les activités des fonctionnaires du gouvernement et des militaires.
- Travailler avec les chefs locaux, les organisations non gouvernementales et les associations locales afin de sensibiliser le public aux effets néfastes du travail des enfants et à l'importance de protéger les droits de l'enfant, d'encourager d'autres formes de subsistance pour les familles qui ont recours à la vente d'enfants ou qui les font travailler.

En guise de conclusion, le gouvernement ne devrait pas invoquer le manque de ressources comme excuse. Le manque de ressources ne le dispense pas de ses obligations au titre de la convention. Le gouvernement devrait adopter des mesures qui lui permettent d'augmenter ses ressources. C'est à lui que revient cette responsabilité.

Membre gouvernementale, États-Unis d'Amérique – Nous remercions le gouvernement d'avoir fourni des informations sur les efforts qu'il déploie actuellement pour

lutter contre le travail des enfants dans le pays, et nous notons qu'un cadre législatif et pénal solide est en place depuis 2018.

Bien que nous saluions ces mesures, qui témoignent de la prise de conscience par le gouvernement de la persistance du problème, nous estimons que les efforts visant à éliminer ces pratiques et à traduire les responsables en justice restent insuffisants.

En outre, nous sommes profondément préoccupés par les informations selon lesquelles des fonctionnaires se montrent réticents à enquêter ou à poursuivre les personnes concernées, et participent directement à l'exploitation d'enfants bouviers. Nous encourageons vivement le gouvernement à prendre immédiatement des mesures pour traduire en justice toutes les personnes impliquées dans les pires formes de travail des enfants, y compris les fonctionnaires complices.

Nous prions instamment le gouvernement de combler les lacunes existantes tant dans la loi que dans la pratique, notamment:

- en garantissant que la loi érige en crime le fait qu'un client utilise un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution. À cet égard, nous faisons remarquer que les articles 16 et 22 de l'ordonnance sur la traite des personnes ne contiennent pas de disposition à cet effet;
- en garantissant que la loi interdit expressément l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins illicites, en particulier la production et le trafic de stupéfiants;
- en appliquant les lois en vigueur afin de garantir que des enquêtes sont menées et des poursuites engagées contre les auteurs de ces actes, et que des sanctions effectives et dissuasives sont prononcées, y compris à l'encontre des fonctionnaires et des membres de groupes armés non étatiques;
- en améliorant la collecte et la publication d'informations relatives aux mesures de contrôle, tant sur le plan civil que pénal, notamment le nombre et le type d'inspections menées, les violations constatées et les sanctions prononcées.

Membre employeur, Tchad – Les employeurs sont des acteurs majeurs dans l'ensemble du territoire par leurs activités industrielle, commerciale, agricole, d'élevage, et donc ils sont mieux outillés à comprendre ce qu'il se passe. J'ai suivi avec attention l'intervention des uns et des autres. J'ai trouvé quand même que c'était un peu dur à l'égard du Tchad quand je sais que le Tchad est dans une position qui privilégie le tripartisme. Employeurs, travailleurs et gouvernement, nous sommes dans une sorte d'attelage pour réfléchir ensemble à l'amélioration de l'environnement du travail, et particulièrement lutter contre le travail des enfants qui fait aujourd'hui l'objet de cette interpellation.

Le Tchad est à l'écoute. Le Tchad a tous les textes, mais peut-être dans le déroulé, dans la réalisation, les collectivités locales peinent peut-être à régler objectivement tous les mécanismes qui permettent de débusquer les pratiques de travail d'enfants ou d'utiliser les enfants à d'autres délits graves. C'est pour cela que je prends la parole pour un peu éclairer et dire que le Tchad est quand même un pays qui porte de lourdes responsabilités avec les guerres qui se passent autour de notre pays, notamment avec le Soudan et avec les immigrés. C'est quand même un travail important et il faut quand même reconnaître que le Tchad a depuis longtemps évité le travail des enfants dans l'armée dans ceci dans cela. Des poches de résistance, sans que cela ne soit contrôlé, cela peut exister. Mais il faut quand même reconnaître que le Tchad fait du bon boulot.

Je voulais dire que le patronat contribue activement à la lutte contre le travail des enfants en adoptant des politiques de prévention, en favorisant le retour à l'école, et en soutenant les

initiatives de développement économique dans notre pays. Nous avons contribué à mettre en place des systèmes de surveillance et de contrôle pour identifier et prévenir le travail des enfants dans les entreprises et leurs chaînes d'approvisionnement.

Le patronat soutient le programme d'éducation et de réinsertion sociale des enfants en finançant des bourses scolaires et des projets éducatifs dans le cadre de la responsabilité sociétale, notamment les industries agroalimentaires et de transformation. Le patronat a amélioré les conditions de vie des familles en essayant d'accompagner, surtout pour les mastodontes industriels, les familles du personnel pour que leurs enfants aient une vie meilleure et que cette histoire de travail forcé ne soit pas là, en favorisant donc le développement local et en créant des emplois décents pour les enfants.

Le patronat sensibilise les entreprises à éviter par tous les moyens le recrutement et l'embauche des enfants, et de toute manière le Tchad n'a pas ce genre d'industrie textile où souvent on utilise les enfants. Et je crois que, au niveau du patronat, on ne connaît pas de cas d'utilisation d'enfants dans les entreprises. De même pour un partenariat ou un tripartisme et une collaboration forte, nous participons à des initiatives multisectorielles visant à lutter contre le travail des enfants, notamment en l'interdisant, même à titre informel, aux entreprises avec lesquelles nous sommes en rapport, on veille à ce que, si ces entreprises utilisent des enfants, l'on rompe toute activité commerciale.

Je voudrais finir par dire que le Tchad est très ouvert au dialogue. Les travailleurs, les employeurs, nous échangeons beaucoup, et je peux retenir trois activités qui nous permettent de véritablement obtenir le transfert de l'informalité vers la formalité. Et c'est dans l'informalité qu'il y a les viviers du travail des enfants. Et nous travaillons ensemble pour que, à travers l'économie solidaire, à travers le soutien massif, l'encadrement du monde rural, les 70-80 pour cent des activités informelles puissent assez rapidement, grâce aux facilitations du gouvernement et des entreprises multinationales industrielles, passer au secteur formel.

Pourquoi je dis cela? Parce qu'il faut quand même dire où se trouve le vivier du travail des enfants. Et c'est toujours des choses que l'État peut difficilement contrôler. De même, nous travaillons massivement aux côtés du gouvernement pour que, à l'intérieur du pays, dans le monde rural, surtout les enfants des agriculteurs, des éleveurs, nomades, puissent aller à l'école et non pas faire un travail. Et pour cela nous avons créé, renforcé, avec l'État l'école nomade. Nous avons essayé aussi d'obtenir le soutien de l'UNICEF et d'autres bailleurs, notamment la Banque mondiale, pour que l'amélioration de cette situation soit une réalité. C'est vrai, j'ai écouté les différents intervenants, ils ont été un peu durs avec le Tchad. Ils ont oublié que le Tchad porte un fardeau lourd, je ne fais pas de la politique, avec les immigrés soudanais, plusieurs millions, et aujourd'hui tout se passe bien, c'est grâce à l'implication du Tchad. Concernant ces questions de travail des enfants, le Tchad fait tout pour que cela ne se pratique pas. Mais nous en tant qu'employeur, je peux dire qu'on n'est réellement pas très concernés parce que toutes nos entreprises ont validé les textes qui luttent contre le travail des enfants.

Je souhaite que les uns et les autres soutiennent le Tchad plutôt, l'encouragent à continuer cette mission lourde. Le Tchad a beaucoup de missions à faire pour l'Afrique centrale. Et donc je souhaite que notre commission encourage le Tchad. Je souhaite que notre commission retienne le principe que notre Organisation puisse accompagner davantage le Tchad – elle l'accompagne déjà, grâce au BIT nous avons fait beaucoup de réalisations – qu'elle l'accompagne à tenir le challenge d'éradication du travail des enfants et qu'elle soutienne plutôt toutes les situations qui permettent de créer les données de base susceptibles de donner au gouvernement le moyen de faire des politiques publiques conséquentes.

Membre travailleuse, Belgique – Les travailleurs de France se joignent à mon intervention. Je voudrais revenir sur le cadre juridique mis en œuvre par le Tchad pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, conformément à la convention.

Il faut noter que le Tchad a également ratifié plusieurs conventions internationales relatives aux droits de l'enfant, notamment:

- la convention de l'ONU sur les droits de l'enfant;
- le Protocole facultatif à cette convention, qui concerne l'implication d'enfants dans les conflits armés;
- le Protocole facultatif à cette même convention sur la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants;
- la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant.

Les informations écrites qui ont été fournies par le gouvernement à la commission se réfèrent à l'adoption de plusieurs textes législatifs pour mettre en œuvre ses obligations internationales. On a déjà mentionné:

- l'ordonnance n° 001/PR/2024 visant à interdire et réprimer l'enrôlement ou l'utilisation des enfants dans les conflits armés;
- l'ordonnance n° 006/PR/2018 portant lutte contre la traite des personnes, qui comporte des dispositions pénalisant le travail forcé et le recrutement d'un enfant à des fins de prostitution ou d'activités illicites;
- la loi n° 001/PR/2017 du 8 mai 2017 qui punit la mendicité.

Ces textes témoignent de la volonté du gouvernement d'avancer dans la résolution des problèmes. Cependant, le rapport de la commission d'experts constate encore de graves lacunes tant sur le plan du cadre législatif existant qu'en ce qui concerne sa mise en œuvre effective dans la pratique. En effet, comme on l'a déjà souligné, le cadre législatif reste incomplet et ne permet pas d'éliminer les pires formes de travail des enfants dans la pratique.

En outre, les mesures adoptées pour lutter contre les pires formes de travail des enfants sont intégrées dans des législations générales et diversifiées. Ce procédé ne permet pas d'assurer suffisamment de visibilité et de transparence par rapport aux mesures qui sont prises. Également, il n'est pas clair si les solutions qui sont avancées par le gouvernement garantissent toujours spécifiquement la protection de l'enfant. Par exemple, on peut douter que l'interdiction de la mendicité constitue véritablement une solution efficace pour protéger les enfants talibés de l'exploitation.

Sur base de ces constats, il nous semble crucial que le projet de Code de la protection de l'enfant soit enfin adopté. En effet, au vu des nombreux abus perpétrés contre les enfants au Tchad, il est souhaitable qu'un texte exhaustif et clair définisse les infractions aux droits des enfants.

Ce Code devrait viser non seulement le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés, mais également toutes les différentes formes de travail forcé, telles que la pratique des enfants bouviers, celle des enfants talibés contraints à la mendicité à des fins d'exploitation ou encore le fléau de la prostitution enfantine et les abus dans le cadre du travail domestique. Outre la définition des infractions, le Code doit prévoir des sanctions dissuasives et garantir des procédures de plaintes transparentes, efficaces et accessibles.

Ensuite, au-delà de l'amélioration du corpus législatif, il est fondamental que le Tchad prenne des mesures concrètes pour mettre en œuvre ces législations sur le terrain afin que les auteurs de violations des droits de l'enfant répondent de leurs actes. Or les informations écrites communiquées par le gouvernement n'apportent aucun élément concret sur les enquêtes en cours, sur le nombre des poursuites entamées ou sur les condamnations de contrevenants. Il est dès lors urgent de renforcer les capacités d'enquête et de poursuite et de veiller à ce que les auteurs, qu'ils soient étatiques ou non étatiques, soient tenus de rendre des comptes et soient sanctionnés dans la pratique. Il est également urgent d'améliorer la coordination entre les acteurs du monde judiciaire, des agences de sécurité et des organismes de protection de l'enfance pour s'assurer que les lois sont mises en œuvre de façon efficace et cohérente.

Observatrice, Internationale de l'Éducation – Au Tchad, des milliers d'enfants sont privés de leur droit fondamental à l'éducation. À la place des bancs d'école, ils et elles se retrouvent dans des champs, des marchés, dans les rues, ou dans les maisons, contraints de travailler, parfois dans des conditions d'esclavage et enrôlés dans les forces armées, la prostitution ou dans des contrats de servitude.

Le rapport de la commission d'experts évoque le rôle de l'éducation pour réintégrer les enfants travailleurs, particulièrement les enfants bouviers et talibés. Le membre employeur du Tchad a d'ailleurs également mentionné le rôle de l'éducation comme mesure pour éradiquer le travail des enfants.

Un système éducatif public, gratuit, inclusif et de qualité doit devenir une véritable alternative, crédible et attractive, au travail des enfants pour toutes les familles. Cela exige des investissements massifs dans les infrastructures scolaires, mais surtout dans la formation, le soutien et le financement des enseignantes et enseignants. Un enseignant bien formé, soutenu et rémunéré dignement peut transformer la vie d'un enfant, d'une famille ou d'une communauté. L'enseignant peut accueillir un enfant travailleur, développer une pédagogie adaptée, il peut éveiller la curiosité d'un enfant à développer ses compétences et lui ouvrir un avenir différent.

Lutter contre le travail des enfants, ce n'est pas seulement interdire une pratique ou changer une norme sociale. C'est donner aux enfants des outils pour rêver, apprendre, s'épanouir. C'est mettre à disposition des familles, en ville, mais surtout en zones rurales, une éducation publique de qualité gratuite avec un contenu éducatif pertinent, assuré par des enseignants compétents et soutenus. Au Tchad, comme ailleurs, l'école doit être un droit, pas un luxe.

Interprétation du portugais: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Nous sommes face à une situation extrêmement préoccupante et grave. Il suffit de voir lorsqu'un État ne se soucie pas de la bonne gouvernance et d'une meilleure répartition du bien public, apparaissent des situations telles que celle de la servitude pour dettes qui vient du fait que sont inventées des dettes illégales en rapport avec des dépenses de transport, d'alimentation, d'hébergement et d'outils de travail. Ces dettes sont perçues abusivement de façon arbitraire, et cet argent est retenu sur le salaire du travailleur qui reste endetté à jamais.

Étant donné le bas rendement des travailleurs qui se trouvent dans cette situation, leur salaire n'est jamais suffisant pour assurer les dépenses de leur famille. Cette situation est une des caractéristiques du travail forcé et de l'esclavage, cela engendre la pauvreté extrême pour la famille, et en conséquence un fort chômage chez les adultes.

Et, dans ces situations, les enfants sont contraints par leurs parents à se livrer au travail domestique, parce qu'il n'y a pas de politique efficace de protection des familles pauvres. Toutes ces situations entraînent les parents à permettre à leurs enfants de travailler de cette façon, pour compléter le revenu de la famille.

Le niveau élevé de chômage dans un pays qui ne s'implique pas sérieusement au niveau du pouvoir politique dans la lutte contre la pauvreté extrême contribue à un niveau élevé de violation de la convention. Il convient donc que le gouvernement adopte des mesures de façon immédiate, concrète, pour éliminer ce phénomène, et pour garantir l'éducation de base gratuite aux enfants pour libérer les enfants impliqués dans ces formes de travail afin de les aider à se réinsérer dans la société, en tenant compte aussi des besoins de leur famille. C'est ainsi que peut être garanti le progrès social, et que l'on peut lutter efficacement contre la pauvreté en faveur de l'éducation universelle.

La promotion, la mise en œuvre de ces politiques ciblant une meilleure protection sociale pour les familles et garantissant l'éducation gratuite pour les enfants vulnérables contribuera à bâtir une société tournée vers le progrès et le développement durable.

Représentant gouvernemental – Je voudrais remercier tous les intervenants qui ont fait de la question des enfants une préoccupation majeure. Le problème des enfants ne concerne pas seulement le Tchad mais il concerne l'ensemble des pays du monde. Partout où il y a des enfants, leur situation doit être examinée et suivie de près. J'ai noté que le Tchad est traité sévèrement, mais j'ai aussi noté que, dans toutes les interventions, il y a eu beaucoup plus de contributions. Et je vous remercie parce que le Tchad est un pays dont la situation préoccupe tout le monde. Vous savez que le Tchad a 1 284 000 km². Il y a des enfants. Le Tchad a vécu des situations que tout le monde connaît. Malgré tous ces défis, le pays se préoccupe de la situation des enfants.

Le Tchad, comme vous l'avez remarqué et souligné d'ailleurs, a déployé des efforts considérables pour lutter contre les pires formes de travail des enfants et assurer la protection des adolescents en conformité avec la convention. Le pays a mis en place un cadre législatif robuste et des actions concrètes pour gérer la situation dans ces diverses formes d'exploitation. Si vous avez bien lu le rapport qui a été transmis, nous avons souligné les différents efforts que le gouvernement a fait dans ce sens. On a soulevé plusieurs cas. Mais si nous parlons cas par cas, la lutte contre le recrutement forcé des enfants dans les conflits armés, le Tchad n'a jamais recruté des enfants. Vous avez beaucoup plus parlé de groupes armés, mais le Tchad n'a pas de groupe armé. Il y a des gens, vous savez que la zone du grand lac regroupe plusieurs pays, et ces terroristes qui ont mis le Tchad dans une situation difficile ont été maîtrisés aujourd'hui, et grâce à la communauté internationale nous avons pu retirer pas mal d'enfants pour aujourd'hui les insérer dans leur famille. C'est un effort qui doit être salué.

Le Tchad a pris des mesures décisives pour prévenir le recrutement d'enfants dans les forces armées. L'âge minimum, vous le savez très bien, est désormais fixé à 18 ans avec des procédures strictes de recrutement. Des formations sur la protection de l'enfant sont dispensées même au personnel militaire, et des sanctions sévères sont appliquées en cas de non-respect. Grâce à ces efforts, le Tchad a été retiré dès 2014 de la liste du Secrétariat général des Nations Unies concernant les partis qui recrutent et qui utilisent illicitement les enfants.

L'ordonnance n° 006/PR/2018 incrimine spécifiquement l'enrôlement ou l'utilisation d'enfants dans les conflits armés, les mesures contre l'esclavage, la servitude pour dette et le travail forcé. Le gouvernement a renforcé son arsenal juridique pour enquêter et réprimer les infractions d'exploitation. L'article 15 de l'ordonnance n° 006/PR/2018 prévoit des peines

d'emprisonnement et d'amendes pour le travail forcé et l'esclavage. Une commission nationale de lutte contre la traite des personnes a été créée pour prévenir et combattre la traite, protéger les victimes et promouvoir la coopération. Des condamnations ont été prononcées à l'encontre des trafiquants, y compris pour le travail forcé dans les mines d'or, la protection contre la prostitution et les activités illicites. Les articles 16 et 12 de l'ordonnance n° 006/PR/2018 complètent les dispositions du Code pénal pour lutter contre l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants à des fins de prostitution. L'article 23 de la même ordonnance prévoit des peines sévères pour l'utilisation des enfants à des fins d'activités illicites – les enfants particulièrement exposés à des risques, les enfants mouhadjirines ou talibés dont il est fait mention ici. La mendicité est punie par le Code pénal, la loi n° 001/PR/2017 et l'ordonnance n° 006/PR/2018. Les textes soulignent la condamnation de la maltraitance, de la torture et de l'exploitation de ces enfants.

Concernant les enfants travaillant comme domestiques, un projet de procédure de gestion de la main-d'œuvre de 2024 a été élaboré pour identifier et gérer les problèmes liés au travail, prévenir le travail forcé et le travail des enfants, et promouvoir la sécurité et la santé au travail. Cependant une réglementation spécifique sur le travail domestique n'a pas encore été adoptée. Mais je dois souligner également que nous sommes, en ce moment, dans la phase de la révision du Code du travail, de la Convention collective générale et nous verrons à ce niveau des dispositions à intégrer dans le nouveau Code du travail.

Concernant les enfants travaillant dans l'économie informelle, deux inspecteurs ont bénéficié d'une formation pour renforcer leur appui dans ce domaine. Concernant les inspecteurs, vous savez que par rapport à la superficie du territoire nous n'avons actuellement que 11 inspecteurs, et bientôt ils iront à la retraite. Donc, si les uns et les autres ont plaidé pour la formation des inspecteurs du travail, nous ne pouvons que dire merci et encourager cette initiative et nous demandons fortement à nos partenaires d'agir dans ce sens-là. Parce que, en ce moment, des efforts ont été faits et 22 inspecteurs sont formés à l'École Nationale d'Administration, bientôt ils finiront leur formation, et ils vont intégrer l'administration et ils pourront nous aider à avancer un peu dans ce domaine-là. Mais cela ne suffit pas. Il faut que cet effectif soit augmenté, suivi et formé dans les différents domaines pour pouvoir assurer la gestion de tout ce qui est relatif au travail.

Concernant les enfants travaillant et vivant dans la rue, une initiative menée par le ministère en charge de la femme et de la petite enfance en septembre 2004 a mené des actions visant à améliorer la situation de ces enfants pour la réinsertion familiale, le conseil et le suivi à long terme. Ce sont des actions qui sont menées quotidiennement. Les autorités descendent même la nuit dans la rue pour récupérer ces enfants. Aujourd'hui, certains sont réinsérés dans leurs familles et ils sont même inscrits dans les écoles, et nous devrions plutôt dire merci et encourager cet effort du gouvernement.

Concernant les enfants orphelins du VIH/SIDA, la loi n° 019 de 2007 garantit le droit à la non-discrimination, à la protection et à l'égalité devant la loi pour ces enfants assurant leur droit à la scolarisation, à l'information, au conseil et aux soins. Ce sont des efforts que le gouvernement fait.

Concernant la prévention par l'accès à l'éducation de base gratuite, le gouvernement tchadien s'engage à améliorer l'accès à l'éducation pour prévenir le travail des enfants. Des mesures sont envisagées, telles que la formation continue des enseignants, la modernisation des programmes, la dotation en matériel didactique moderne, la construction et la réhabilitation des infrastructures scolaires, des programmes de soutien pour les élèves en difficulté et un mécanisme de contrôle de qualité. Les données statistiques sur ces initiatives

ne sont pas encore disponibles, mais vous les aurez. C'est pour répondre un peu au délégué de l'Afrique du Sud qui a déploré la situation, mais dans le domaine de l'éducation le gouvernement n'a pas perdu de vue. Il est en train de faire des efforts, et ces efforts se poursuivent au niveau de la coopération internationale et de réduction de la pauvreté. Parce que tout cela a pour origine la pauvreté. Le gouvernement envisage de renforcer l'aide aux enfants vulnérables en leur garantissant l'accès à des services essentiels: santé, nourriture, eau, éducation, et en les protégeant contre la violence et l'exploitation dans le cadre de la coopération internationale et des mesures de réduction de la pauvreté.

Bref, le gouvernement a fait, mais je note que ce n'est pas suffisant. Tout ce que nous pouvons demander c'est que la communauté internationale soutienne les efforts du Tchad. Aujourd'hui, avec la guerre du Soudan, nous avons accueilli plus de 2 400 000 réfugiés et parmi ces réfugiés vous savez qu'il y a des enfants. Qui doit s'en occuper ? Ils sont au Tchad. Il faut que le pays s'en occupe. Les ressources du Tchad, bien que limitées, sont orientées vers la sauvegarde de la vie de ces enfants-là. Merci à la communauté internationale qui n'a pas abandonné aussi le Tchad, mais on doit aller plus loin pour que ces enfants-là aient les meilleures conditions pour progresser dans leur vie. Chacun de nous connaît l'importance des enfants. Là où il y a les enfants, les adultes doivent ouvrir les yeux pour les soutenir, et le Tchad fait ce qu'il peut faire et il continue. Le Tchad a réalisé des avancées significatives dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants, notamment en matière de recrutement d'enfants soldats et de répression de la traite. Le pays continue de renforcer son cadre législatif et ses actions pour protéger les enfants vulnérables et améliorer leur accès à l'éducation. Des défis subsistent certes, comme l'adoption de la réglementation spécifique et la collecte des données statistiques pour évaluer pleinement l'impact des mesures mises en œuvre.

Je demande la permission pour permettre à notre ambassadeur d'intervenir.

Autre représentant gouvernemental – Quand j'entendais les différentes interventions, je me disais qu'ils étaient en train de décrire un autre pays que le mien avec la situation des enfants. Honnêtement, je voudrais juste donner deux exemples.

Quand la guerre a éclaté au Soudan, le chef de l'État avait pris la décision de laisser les frontières complètement ouvertes, aucun contrôle. J'ai eu l'opportunité d'aller trois fois au niveau de ces zones frontalières, les gens rentrent sans aucun contrôle. Je lui ai posé la question, je lui ai dit: «Écoute, jusqu'à quand on va avoir ça?». Il me dit: «Vous savez, on aurait été contents si on était dans cette situation d'avoir des gens qui nous accueillent de la même manière.»

Deux pays, le Tchad et l'Ouganda, il n'y a pas d'autres pays africains qui ont ce type de loi définissant les droits des réfugiés, qui est le réfugié. Ils ont pratiquement les mêmes droits que les Tchadiens, les réfugiés soudanais actuellement au Tchad. J'en viens là pour vous montrer les efforts qui sont en train d'être faits pas seulement pour les réfugiés mais d'une manière générale. Aujourd'hui, des terres ont été attribuées à ces réfugiés parce qu'on connaît la communauté internationale, au bout de deux ans il n'y aura plus de financement, on va arrêter de financer les camps de réfugiés. Nous avons des camps de réfugiés qui datent d'il y a quinze ans, les Centrafricains.

Nous avons des camps de réfugiés de Soudanais qui datent d'il y a plus de dix ans qui sont là, et on continue à les soutenir avec cet effort-là. Ce que je veux vous dire, c'est que le gouvernement a pris des décisions assez fortes. Personne ne va venir vous dire ici que la situation elle est parfaite, personne ne vous le dira, mais les choses sont en train de changer. La politique gouvernementale a été faite de telle manière que des décisions importantes en matière législative, vous l'avez vous-même souligné, mais quand on adopte une loi il faut la

mettre en œuvre. C'est vrai la situation des enfants, le Tchad est un pays en guerre depuis 1963, soixante ans. Il y a que certains enfants n'ont connu que la guerre, je vous le dis et vous avez le nombre d'orphelins au Tchad.

Dans mon pays, le nombre d'orphelins que nous avons, et qui font que ces enfants deviennent très tôt des chefs de famille parce que le père a été tué à la guerre parce que la mère a été tuée, etc., donc, il y a beaucoup de choses qui sont en train d'être faites par rapport à la situation des enfants, par rapport à la santé, par rapport à l'éducation. Ça prend du temps et je vous l'accorde vous avez un rôle important à jouer. Je pense que le pays a plusieurs fois demandé un appui de votre côté pour les aider à mettre en œuvre. Agissez. C'est ce que je vous dis, agissez, appuyez-nous pour améliorer la situation pas seulement des enfants, mais aussi des filles, des jeunes filles de nos populations.

Le gouvernement est en train de se battre pour améliorer les conditions sanitaires des populations. Il est en train de se battre pour améliorer l'éducation. Nous avons besoin de plus d'écoles. Nous avons besoin de plus de centres de santé. Je vais vous raconter juste une petite anecdote, c'est pour vous montrer le drame qu'il y a au Soudan. Une dame qui est venue avec ses 4 enfants, 2 filles qu'elle tenait par la main, elle avait son fils de 2 mois sur la poitrine et celui de 2 ans dans le dos. Quand elle a traversé, j'étais la première personne qu'elle a rencontrée, et j'ai vu du sang sur son voile. J'ai soulevé le voile, l'enfant de 2 ans avait reçu une balle dans la tête. Dans son dos, l'autre enfant avait reçu une balle dans la nuque. Les deux enfants étaient morts et cette dame a marché pendant 10 heures pour pouvoir atteindre la frontière tchadienne. Tout ça pour vous dire qu'il y a des choses simples, aujourd'hui on parle d'appuyer les réfugiés, ok, mais pour moi régler le problème de la guerre au Soudan c'est ramener la paix, or personne ne va dans ce sens-là jusqu'à maintenant. Tout ça pour vous dire qu'il y a une forte volonté politique au niveau du gouvernement pour améliorer les conditions, pas seulement des enfants mais des populations d'une manière générale.

Il y a beaucoup de choses qui nous restent à faire, augmenter le nombre d'écoles, diversifier ces écoles-là, augmenter le nombre de postes de santé, et l'anecdote dont je voulais vous parler: on assistait avec le Haut-Commissaire aux réfugiés à Adré à l'ouverture d'un centre de santé et d'une école. Le maire de la ville d'Adré me regarde, il me dit: «docteur [je suis médecin de formation donc c'est pour ça que je suis choqué par certaines choses], vous êtes en train d'ouvrir un centre de santé et une école pour les réfugiés, et pour nous c'est où?». Et je ne vous parle pas de la situation de guerre que nous avons. Le Tchad est un havre de paix entouré par des pays en conflit: le Soudan d'un côté, la Libye au nord, la Centrafrique de l'autre côté, la situation qui perdure entre le Niger et le Nigeria. Et qu'est-ce qu'a fait le Tchad ? La première chose qu'a fait le Tchad, c'est de lutter contre le djihadisme. On a parlé du lac, qui est en train d'aider le Tchad pour lutter contre Boko Haram? Personne, et ça je peux vous l'affirmer, personne. Le Tchad se débrouille seul pour pouvoir lutter contre les djihadistes et est intervenu dans six ou sept pays africains pour lutter contre le djihadisme. Tout ça pour vous dresser un peu le tableau de la situation de mon pays et les difficultés que nous rencontrons pour améliorer les situations.

Je vais être très bref avec vous. Tout ça pour vous dire que des efforts sont en train d'être faits et nous avons besoin de l'appui de la communauté internationale. Nous avons besoin de l'appui, de votre appui, pour que les choses puissent se consolider et s'améliorer.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites et orales qu'il a pu nous fournir.

S'il est positif de constater que les forces armées du Tchad ont été retirées de la liste des Nations Unies relative aux parties qui recrutent et utilisent illicitement des enfants, c'est

toutefois avec une profonde préoccupation que nous devons constater que les groupes armés continuent de recruter et d'utiliser des enfants dans les conflits armés.

La persistance de la pratique des enfants bouviers, dans laquelle les enfants sont soumis à une forme d'esclavage est également source de préoccupation. Nous ne pouvons que constater avec regret que, depuis 2009, le gouvernement n'a pas fourni d'informations sur les mesures prises pour protéger les enfants mouhadjirines et talibés du travail forcé ou obligatoire. Les informations fournies ici par le gouvernement devront être transmises pour examen approfondi par la commission d'experts.

La mention de dispositions qui punissent la mendicité ne nous apparaît, à première vue, pas satisfaisante dans la mesure où ce n'est pas la mendicité en elle-même qui est le problème, mais ceux qui en font une exploitation illégale par l'intermédiaire d'enfants. Nous regrettons également l'absence persistante de dispositions législatives interdisant et réprimant l'utilisation d'enfants à des fins de prostitution et l'utilisation du proxénétisme ou l'offre d'un enfant à des fins illicites.

Tous ces constats nous poussent à devoir adresser de nombreuses recommandations au gouvernement du Tchad qui, nous en sommes convaincus, mettra tout en œuvre pour y donner une suite favorable. Nous comptons sur l'engagement du gouvernement du Tchad pour ce faire.

Le gouvernement nous a ainsi informé de l'adoption récente d'une feuille de route dans le cadre de l'Alliance 8.7. C'est un développement encourageant et nous le saluons, et nous espérons que la mise en œuvre des commentaires de la commission d'experts et les conclusions de notre commission fera partie intégrante de cette feuille de route.

Nous demandons au gouvernement d'assurer dans la pratique l'élimination du recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans par les groupes armés et de procéder immédiatement à la démobilisation complète de tous les enfants. Pour ce faire, nous lui demandons de continuer à prendre des mesures pour veiller à ce que les enfants soldats soient retirés des groupes armés et reçoivent l'assistance directe nécessaire à leur réadaptation et à leur intégration sociale, y compris la réintégration dans le système scolaire ou la formation professionnelle.

Nous encourageons le gouvernement à intensifier ses efforts et à poursuivre sa collaboration avec l'ONU et l'UNICEF en vue de prévenir l'enrôlement d'enfants dans les groupes armés. Il veillera également à ce que des enquêtes approfondies soient menées et à ce que soient poursuivies les personnes qui se livrent au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans pour les utiliser dans des conflits armés, afin que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient largement imposées dans la pratique.

Il est par ailleurs essentiel que le gouvernement adopte le Code de protection de l'enfant dans les meilleurs délais et fournisse une copie de ce Code une fois qu'il aura été adopté. Le gouvernement veillera à garantir dans les plus bref délais la protection des enfants de moins de 18 ans contre la pratique des enfants bouviers et veillera à ce que des enquêtes soient menées et que des poursuites soient engagées contre les auteurs. Des sanctions effectives et dissuasives devront être infligées aux personnes reconnues coupables de cette pratique, conformément à l'interdiction du travail forcé énoncé à l'article 5 du Code du travail.

Par ailleurs, le gouvernement veillera à ce que la loi contienne des dispositions criminalisant expressément un client qui utilise un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution. Nous demandons également au gouvernement de faire en sorte que la législation contienne des dispositions interdisant et sanctionnant l'utilisation, le proxénétisme, ou l'offre

d'un enfant de moins de 18 ans à des activités illicites, en particulier pour la production et le trafic de stupéfiants.

Le gouvernement veillera à doter les autorités compétentes des ressources nécessaires pour faire appliquer dans la pratique ces dispositions légales. Il veillera à empêcher l'engagement des enfants mouhadjirines de moins de 18 ans, victimes de travail forcé ou obligatoire, comme la mendicité, et à les en retirer. Le gouvernement leur fournira l'assistance directe nécessaire et appropriée pour leur réadaptation et leur intégration sociale.

Enfin, il veillera à adopter une réglementation du travail domestique en vue de protéger les enfants engagés dans le travail domestique contre les pires formes de travail des enfants, les soustraire de ce travail, et leur fournir l'assistance directe nécessaire et appropriée pour leur réadaptation et leur intégration sociale, notamment par la mise en place d'un centre d'accueil doté de ressources nécessaires. Le gouvernement nous indique que des inspecteurs ont été formés à la problématique de l'exploitation économique des enfants. Nous l'encourageons à poursuivre de telles initiatives de formation et à renforcer les capacités de ces services d'inspection pour leur permettre d'assurer l'application effective des normes. Il est fondamental que le gouvernement prenne des mesures garantissant l'accès gratuit à l'éducation de base, ce qui contribuera à empêcher que les enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail. Nous saluons les initiatives prises par le gouvernement pour améliorer la situation des enfants travaillant et vivant dans la rue. Nous l'encourageons à poursuivre ces efforts en la matière, et à les renforcer pour garantir à ces jeunes le droit à l'éducation qui est le leur. Nous espérons que le gouvernement s'engagera dans un dialogue continu et régulier avec l'OIT et lui fournira toutes les informations sur les mesures spécifiques prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées. Et nous espérons également qu'il le fera en collaboration avec les partenaires sociaux.

Nous invitons le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT en vue de réaliser les recommandations qui lui seront adressées par notre commission ainsi que de fournir à la commission d'expert un rapport au plus tard le 1^{er} septembre 2025 sur les mesures mises en œuvre pour réaliser ces recommandations.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier les différents intervenants qui ont pris la parole et exprimé leur point de vue sur cette question, y compris les représentants gouvernementaux.

Nous ne pouvons qu'espérer que les représentants gouvernementaux tiendront compte de toutes les observations formulées au cours de cette discussion, qui visent à aider de manière constructive le gouvernement à lutter contre le véritable fléau que représente le travail des enfants, en particulier sous ses pires formes, au Tchad.

Nous reconnaissons que le gouvernement prend des mesures pour répondre aux graves préoccupations concernant la situation des enfants dans le pays, à travers différents programmes, en matière d'accompagnement, de renforcement et de formation de l'inspection du travail, d'inclusion au sein de l'Alliance 8.7, d'élaboration d'une feuille de route et de renforcement du système éducatif. Toutefois, nous réaffirmons que, conformément aux observations de la commission d'experts, il reste encore beaucoup à faire.

Nous prenons note des rapports mentionnés, notamment ceux des Nations Unies, sur les violations graves et persistantes des droits des enfants, et, par conséquent, les membres employeurs soulignent l'importance de la convention, en tant que convention fondamentale, dont la ratification universelle reflète un consensus universel et un solide engagement tripartite à éliminer les pires formes de travail des enfants.

Tout en reconnaissant la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain, y compris le problème actuel des enfants réfugiés, nous partageons les préoccupations exprimées par la commission d'experts concernant la persistance du recrutement et de l'utilisation d'enfants par des groupes armés, l'exploitation des enfants bouviers ou bergers, l'utilisation d'enfants dans des activités illicites et le travail domestique.

À la lumière des observations de la commission d'experts et de la discussion que nous avons eue aujourd'hui, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement ce qui suit.

Premièrement, continuer à prendre des mesures, en utilisant tous les moyens disponibles, pour garantir la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et mettre fin, dans la pratique, à leur recrutement forcé. Garantir que tous les auteurs de recrutement forcé d'enfants à des fins d'utilisation dans des conflits armés font l'objet d'enquêtes approfondies, de poursuites et de sanctions, et garantir la réadaptation et la réinsertion sociale des enfants victimes de recrutement forcé.

Deuxièmement, redoubler d'efforts pour lutter contre la pratique consistant à employer des enfants comme bergers ou bouviers, qui s'apparente à une forme de semi-esclavage.

Troisièmement, intensifier ses efforts tripartites pour améliorer le fonctionnement du système éducatif, et faciliter l'accès de tous les enfants à l'éducation de base et aux mesures de protection.

Enfin, les membres employeurs prient instamment le gouvernement de continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées et les futures obligations en matière de présentation de rapports, et de maintenir le dialogue social tripartite afin de poursuivre les efforts visant à améliorer la vie des enfants.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations orales et écrites fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté avec une profonde préoccupation la poursuite du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans les conflits armés. Elle s'est également déclarée préoccupée par la persistance de la pratique de l'exploitation des enfants, notamment celle des enfants bouviers et la mendicité forcée.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures efficaces et dans un délai déterminé pour:

- **assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants recrutés de force ou utilisés dans des groupes armés;**
- **s'assurer que des enquêtes approfondies sont menées et des poursuites engagées contre toutes les personnes qui recrutent de force des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient prévues en droit et dans la pratique;**
- **assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants des rues et des enfants incorporés de force dans des groupes armés;**

- redoubler d'efforts pour lutter contre la pratique des enfants bouviers et garantir la protection des enfants contre cette pratique, et ce de toute urgence, y compris en sanctionnant efficacement les responsables de cette pratique;
- prendre des mesures immédiates pour approuver le Code de protection de l'enfant et en fournir une copie, une fois adopté;
- modifier le Code pénal afin d'y inclure des dispositions normatives qui incriminent le «client» qui sollicite les services d'un enfant de moins de 18 ans à des fins de prostitution ou qui utilise un tel enfant à cette fin;
- interdire et sanctionner l'utilisation et le recrutement d'enfants aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, et fournir les ressources nécessaires aux autorités compétentes;
- améliorer le fonctionnement du système éducatif et les investissements dans ce domaine afin de faciliter l'accès à une éducation de base gratuite et de qualité et à des mesures de protection pour tous les enfants, en particulier les filles et les enfants des rues, ainsi que la sécurité et la sûreté des enfants dans les zones touchées par la guerre, et pour augmenter les taux de scolarisation et de fréquentation scolaire aux niveaux primaire et secondaire et réduire les taux d'abandon scolaire;
- prendre des mesures pour protéger les enfants mouhadjirines contre les pires formes de travail des enfants et poursuivre les efforts visant à garantir l'efficacité du programme du Secrétariat à la condition féminine et à la petite enfance en matière de protection des enfants des rues;
- adopter des réglementations visant à protéger les enfants contre le travail domestique et pour les soustraire à de telles situations, et prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre pleinement en œuvre les mesures susmentionnées.

La commission a également prié le gouvernement de soumettre un rapport détaillé à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne maintenant la parole à l'honorable représentant du gouvernement du Tchad qui souhaite faire des observations, Monsieur le ministre de la Fonction publique et du Dialogue social.

Représentant gouvernemental – Je voudrais très sincèrement remercier et féliciter tous les honorables représentants qui ont pris la parole pour faire des observations sur la convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants. Comme cela a été relevé, je voudrais rappeler tout d'abord que nous prenons bonne note des recommandations qui ont été faites.

Concernant la question relative aux groupes armés, cela a été déjà relevé, mais je voudrais y revenir une fois de plus. Actuellement, au Tchad, nous n'avons pas de groupes armés. Les groupes armés sont des allusions qui ont été faites par rapport aux groupes terroristes. Boko Haram et les groupes terroristes de manière globale, qui opèrent dans la zone du Sahel, sont des groupes que personne n'arrive à maîtriser. Il est vrai que quelques rares Tchadiens peuvent être recrutés, mais ils sont recrutés directement par des groupes armés. Ce ne sont pas des groupes qui sont gérés par le Tchad. C'est une observation importante qu'il faut

rappeler, parce que le mot groupe armé ressort encore dans les recommandations et que, logiquement, le mot groupe armé, de notre côté, ne peut pas ressortir.

En ce qui concerne le travail des enfants, de manière globale, le Tchad a fait beaucoup d'efforts pour anéantir cette pratique. Aujourd'hui, cette pratique est très rare, mais, comme cela a été relevé, nous prenons note et allons modifier le Code pénal tchadien pour intégrer des dispositions très restrictives pour essayer de réprimer toutes les infractions à ce niveau.

Je vous assure que le Tchad mettra tout en œuvre pour protéger les enfants.

Zambie (ratification: 1964)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement de Zambie accuse réception de l'observation de la commission d'experts relative à la mise en œuvre de la Politique nationale sur la traite des êtres humains et le trafic des migrants (ci-après, «la Politique nationale»), ainsi qu'à l'instauration d'un service national obligatoire en vertu de la loi sur le service national de Zambie. Nous nous félicitons du rôle du système de contrôle qui apporte un soutien aux États Membres en vue de renforcer l'application des normes internationales du travail. À cet égard, nous saluons l'occasion qui nous est offerte de pouvoir fournir les informations demandées dans l'observation et apportons les réponses suivantes:

1. Mesures prises pour mettre en œuvre la Politique nationale, et atteindre ses objectifs: la Zambie a pris des mesures importantes pour mettre en œuvre cette politique, notamment:
 - l'élaboration d'un plan national complet de mise en œuvre pour la Politique nationale, afin d'orienter sa mise en œuvre opérationnelle;
 - la modification de la loi n° 11 de 2008 sur la lutte contre la traite des êtres humains, ce qui a eu pour résultats:
 - a) la création d'un Département de la lutte contre la traite des êtres humains chargé de coordonner toutes les institutions compétentes en matière de traite des êtres humains;
 - b) la mise en place opérationnelle du Département de la lutte contre la traite des êtres humains;
 - c) le renforcement des dispositions légales par l'inclusion dans la loi d'une section spécifiquement consacrée à la criminalisation de la traite des enfants;
 - d) la révision de la composition et des fonctions de la Commission nationale sur la traite des êtres humains;
 - e) l'introduction d'une disposition relative à la certification du statut de victime;
 - f) l'ajout de nouvelles catégories de fonctionnaires habilités à examiner les affaires de traite, pour inclure désormais des fonctionnaires de la Commission de lutte contre la corruption, du Département de la lutte contre la traite des êtres humains, de la Commission de lutte contre la drogue et du Département de l'immigration.

- un quatrième pilier, «Partenariats», a été introduit afin de promouvoir une réponse multisectorielle à la traite des êtres humains. Cela a permis une large participation des institutions et des parties prenantes au niveau national. Le Département de la lutte contre la traite des êtres humains participe également activement à des réunions, à des ateliers et à des séances de formation sur la traite des êtres humains, à l'échelle nationale, régionale et internationale;
 - la participation continue des diverses parties prenantes est garantie grâce à la Commission nationale sur la traite des êtres humains, qui se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner des questions liées à la traite des êtres humains;
 - une ligne budgétaire spéciale a été créée et financée afin que le Département de la lutte contre la traite des êtres humains puisse soutenir la mise en œuvre d'activités de lutte contre la traite des êtres humains;
 - le fonds d'aide aux victimes a été créé et les modalités relatives à son utilisation sont en cours d'élaboration;
 - un accord de partenariat a été signé entre le gouvernement de la République de Zambie et le gouvernement des États-Unis d'Amérique afin de lutter contre la traite des êtres humains. En vertu de cet accord, le gouvernement américain s'est engagé à apporter un total de 12 millions de dollars des États-Unis sur une période de cinq ans pour soutenir la Zambie dans ses efforts de lutte contre la traite des êtres humains;
 - le Département de la lutte contre la traite des êtres humains élabore et soumet des rapports trimestriels et annuels sur la mise en œuvre des programmes de lutte contre la traite des êtres humains;
 - la politique n'a pas été révisée depuis son adoption. Toutefois, un examen à mi-parcours est prévu avant le 31 décembre 2025.
2. Identification et accompagnement des victimes: entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, 186 victimes ont été identifiées, dont 73 ont bénéficié de diverses formes d'assistance, comme un hébergement, de la nourriture, des vêtements, un accompagnement psychosocial, des services de traduction et d'interprétation, des services juridiques et une aide au rapatriement.
 3. Efforts visant à renforcer la capacité des responsables de l'application des lois à identifier efficacement les cas de traite et à engager rapidement des enquêtes et des poursuites, en mettant l'accent sur les secteurs où les femmes sont victimes de la traite:
 - en 2024, le gouvernement a formé 2 204 responsables de l'application des lois en vue d'améliorer leur capacité à identifier, à ouvrir rapidement une enquête et à appliquer les lois contre la traite des êtres humains;
 - au cours de la même période, 41 cas ont fait l'objet d'une enquête, 22 ont donné lieu à des poursuites et 5 ont abouti à des condamnations;
 - sur les 5 condamnations prononcées, l'une des peines infligées était une peine de treize ans d'emprisonnement avec travaux forcés pour tentative de traite d'êtres humains. Les 4 autres affaires sont en attente d'une décision de la Haute Cour.
 4. Efforts visant à renforcer la sensibilisation et la mise en œuvre de la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains afin de promouvoir une meilleure connaissance et une application effective de cette loi: le gouvernement a pris une série de mesures ciblées au cours de la période considérée:

- sensibilisation et éducation du public: une série d'activités de sensibilisation du public a été menée à l'échelle nationale par le biais de la télévision, de la radio et de réunions communautaires. Ces plateformes ont été utilisées pour diffuser des informations sur les dispositions de la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains, les droits des personnes et les canaux disponibles pour signaler les cas présumés de traite des êtres humains;
 - renforcement des capacités et des institutions: au total, 2 204 fonctionnaires de diverses institutions chargées de l'application de la loi ont reçu une formation spécialisée sur la traite des êtres humains entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024. Cette formation visait à améliorer leurs capacités à identifier les cas de traite et à engager des enquêtes et des poursuites, en prêtant une attention particulière aux secteurs où les femmes sont particulièrement vulnérables;
 - élaboration d'instruments d'appui: afin de renforcer la mise en œuvre effective de la loi, les instruments ci-après ont été élaborés ou sont en cours d'élaboration:
 - a) des règlements visant à orienter les procédures d'identification, de signalement et de certification du statut de victime;
 - b) un mécanisme national d'orientation des victimes révisé pour la coordination de l'aide et la gestion des cas;
 - c) un système national de gestion des données et des cas relatifs à la traite des êtres humains;
 - d) des principes directeurs pour l'administration du fonds d'aide aux victimes;
 - e) une stratégie nationale de communication sur la traite des êtres humains;
 - f) un programme de formation standard sur la traite des êtres humains;
 - g) un guide à l'intention des magistrats pour les aider à s'occuper des cas relatifs à la traite.
5. Nature du service national en Zambie: en désaccord avec l'avis de la commission d'experts, selon lequel la Zambie autorise un service national obligatoire à caractère non militaire, le gouvernement souhaiterait clarifier le fait que le service national de Zambie a été réintroduit récemment en tant que programme volontaire d'autonomisation des citoyens, visant à doter les citoyens, en particulier les jeunes et les femmes, de compétences pratiques, à favoriser l'autonomie et à contribuer au développement national. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de l'engagement de la Zambie envers la Stratégie de l'Organisation internationale du Travail (OIT) en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030, adopté à 109^e session (2021) de la Conférence internationale du Travail. Dans le prolongement de ces engagements, la Zambie a lancé en 2023, avec le soutien de l'OIT et de l'Union européenne (UE), un programme quadriennal de renforcement des compétences à des fins d'employabilité, qui vise à améliorer la pertinence, la qualité et l'administration de notre système d'enseignement technique et de formation professionnelle et à l'entrepreneuriat. Or le programme du service national de Zambie contribue à un objectif national et international plus large en abordant les problèmes du chômage des jeunes, de la sous-qualification et du déficit de travail décent. Cela a été publiquement affirmé par le président de la République, M. Hakainde Hichilema, le 14 novembre 2024. Cette déclaration publique est facilement accessible sur les plateformes médiatiques du gouvernement, telles que le Service d'informations et d'actualités de la Zambie (ZANIS).

En conclusion, le gouvernement reste déterminé à respecter ses obligations au titre des normes internationales du travail et à garantir la mise en œuvre effective de la législation et des politiques pertinentes. Les mesures décrites dans le rapport témoignent des efforts constamment déployés pour renforcer les capacités institutionnelles, améliorer la coordination entre parties prenantes et promouvoir des approches fondées sur les droits dans tous les domaines pour lesquels la commission d'experts a fait part de préoccupations. Le gouvernement continuera de collaborer de manière constructive avec la commission et est disposé à fournir des informations complémentaires et des clarifications le cas échéant.

Discussion par la commission

Président – J'ai l'honneur d'inviter l'honorable représentant du gouvernement de la Zambie, Monsieur le Secrétaire permanent, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de la République de Zambie accuse réception de la demande de la commission d'experts concernant la mise en œuvre de notre politique nationale et l'instauration d'un service national obligatoire en vertu de la loi sur le service national de Zambie.

Nous saluons le rôle du système de contrôle en soutenant les États Membres pour qu'ils renforcent leur application des normes internationales du travail. À cet égard, nous nous félicitons de l'occasion qui nous est offerte de pouvoir fournir les informations demandées dans l'observation et apportons les réponses suivantes:

1. Mesures prises pour mettre en œuvre la Politique nationale, et atteindre ses objectifs.
La Zambie a pris d'importantes mesures pour mettre en œuvre cette politique, notamment:
 - 1.1. l'élaboration d'un plan national complet de mise en œuvre pour la Politique nationale en vue d'orienter sa mise en œuvre opérationnelle;
 - 1.2. la modification de la loi n° 11 de 2008 sur la lutte contre la traite des êtres humains, ce qui a eu pour résultats:
 - a) la création d'un Département de la lutte contre la traite des êtres humains, chargé de coordonner toutes les institutions compétentes en matière de traite des êtres humains;
 - b) la mise en place opérationnelle du Département de la lutte contre la traite des êtres humains;
 - c) le renforcement des dispositions légales par l'inclusion dans la loi d'une section spécifiquement consacrée à la criminalisation de la traite des enfants;
 - d) la révision de la composition et des fonctions de la Commission nationale sur la traite des êtres humains;
 - e) l'introduction d'une disposition relative à la certification du statut des victimes;
 - f) l'ajout de nouvelles catégories de fonctionnaires habilités à examiner les affaires de traite, pour inclure désormais des fonctionnaires de la Commission de lutte contre la corruption, du Département de la lutte contre la traite des êtres humains, de la Commission de lutte contre la drogue et du Département de l'immigration;

- 1.3. un quatrième pilier, «Partenariats», a été introduit pour promouvoir une réponse multisectorielle à la traite des êtres humains. Cela a permis une large participation des institutions et des parties prenantes au niveau national. Le Département de la lutte contre la traite des êtres humains participe également activement à des réunions, à des ateliers et à des séances de formation sur la traite des êtres humains, à l'échelle nationale, régionale et internationale;
- 1.4. la participation continue des diverses parties prenantes est garantie grâce à la Commission nationale sur la traite des êtres humains, qui se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner des questions liées à la traite des êtres humains;
- 1.5. une ligne budgétaire spéciale a été créée et financée afin que le Département de la lutte contre la traite des êtres humains puisse soutenir la mise en œuvre d'activités de lutte contre la traite des êtres humains;
- 1.6. le fonds d'aide aux victimes a été créé, et les modalités relatives à son utilisation sont en cours d'élaboration;
- 1.7. un accord de partenariat a été signé entre le gouvernement de la République de Zambie et le gouvernement des États-Unis d'Amérique pour lutter contre la traite des êtres humains. Conformément à cet accord, le gouvernement américain s'est engagé à apporter un total de 12 millions de dollars É.-U. sur une période de cinq ans pour soutenir la Zambie dans ses efforts de lutte contre la traite des êtres humains.
2. Identification et accompagnement des victimes: entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, 186 victimes ont été identifiées, dont 73 ont bénéficié de diverses formes d'assistance, comme un hébergement, de la nourriture, des vêtements, un accompagnement psychosocial, des services de traduction et d'interprétation, des services juridiques et une aide au rapatriement.
3. Efforts visant à renforcer les capacités des responsables de l'application des lois à identifier efficacement les cas de traite et à engager rapidement des enquêtes et des poursuites, en mettant l'accent sur les secteurs où les femmes sont victimes de la traite:
 - 3.1. au cours de la période, 41 cas ont fait l'objet d'une enquête, 22 ont donné lieu à des poursuites et 5 ont abouti à des condamnations;
 - 3.2. sur ces 5 condamnations, l'une des peines infligées était une peine de treize ans d'emprisonnement avec travaux forcés pour tentative de traite d'êtres humains.
4. En vue de mieux faire connaître la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains et la mettre en œuvre effectivement, le gouvernement a entrepris une série de mesures ciblées au cours de la période considérée, dont:
 - 4.1. des activités de sensibilisation et d'éducation du public: une série d'activités de sensibilisation du public a été menée à l'échelle nationale par le biais de la télévision, de la radio et de réunions communautaires. Ces plateformes ont été utilisées pour diffuser des informations sur les dispositions de la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains, les droits des personnes et les canaux disponibles pour signaler les cas présumés de traite des êtres humains;
 - 4.2. des activités de renforcement des capacités et des institutions: au total, 2 204 fonctionnaires de diverses institutions chargées de l'application de la loi ont reçu une formation spécialisée sur la traite des êtres humains entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024. Cette formation visait à améliorer leurs capacités à identifier

les cas de traite, et à engager des enquêtes et des poursuites, en prêtant une attention particulière aux secteurs où les femmes sont particulièrement vulnérables;

- 4.3. élaboration d'instruments d'appui: je veux souligner que les instruments ci-après ont été élaborés ou sont en cours d'élaboration:
 - a) des règlements visant à orienter les procédures d'identification, de signalement et de certification du statut de victime;
 - b) un mécanisme national d'orientation des victimes révisé pour la coordination de l'aide et la gestion des cas;
 - c) un système national de gestion des données et des cas relatifs à la traite des êtres humains;
 - d) des principes directeurs pour l'administration du fonds d'aide aux victimes;
 - e) une stratégie nationale de communication sur la traite des êtres humains;
 - f) un programme de formation standard sur la traite des êtres humains;
 - g) un guide à l'intention des magistrats pour les aider à s'occuper des cas relatifs à la traite.
- 4.4. En outre, en mai dernier, le Cabinet a approuvé le règlement de 2025 relatif au Code de l'enfance (Comité de probation), qui vise à renforcer la surveillance des enfants mis en probation, ainsi que le soutien et l'orientation qui leur est offerts. Le Cabinet a aussi approuvé le règlement de 2025 relatif au Code de l'enfance (Comité national de coordination pour l'enfance), pour officialiser ce comité, qui sera chargé de superviser la mise en œuvre des politiques et programmes de protection des enfants en Zambie, et en assurer le bon fonctionnement.
5. Nature du service national en Zambie: le gouvernement prend note des observations de la commission d'experts. Néanmoins, en ce qui concerne la réintroduction de la formation au titre du service national, nous tenons à préciser que la Zambie n'a pas imposé un service national obligatoire, mais a plutôt réintroduit un programme volontaire d'autonomisation des citoyens.

À cette fin, je tiens à souligner que la loi sur le service national de Zambie a été soumise à un processus consultatif en vue de sa modification, et le Cabinet a approuvé cette loi dans son principe. Les modifications envisagées à la loi prévoient de la fusionner avec la loi sur la défense pour n'en faire qu'une seule loi consolidée. Le nouveau projet de loi a été soumis au ministère de la Justice, mais la procédure est actuellement suspendue dans l'attente de la finalisation de la politique de défense, laquelle relève du ministère de la Défense. Les modifications tiennent compte de la disposition qui serait contraire à la convention, c'est-à-dire celle concernant la formation obligatoire.

Par ailleurs, il importe de souligner que, si le service national de Zambie est régi par la loi sur le service national (Recueil de lois de Zambie, chapitre 121) – plus précisément, son article 3 autorise le service national obligatoire d'un caractère non militaire –, la Zambie n'impose aucune formation militaire obligatoire à ses citoyens. Les programmes pour les jeunes prévus au titre du service national de Zambie sont conçus de manière à doter les jeunes scolarisés et non scolarisés de compétences essentielles à leur développement personnel et professionnel, contribuant ainsi au développement national.

Cette formation est entièrement volontaire. La Zambie reconnaît qu'il est important d'offrir aux jeunes des possibilités de développer des compétences qui amélioreront leur

employabilité et contribueront positivement à la société. Les programmes portent essentiellement sur diverses compétences essentielles à la vie quotidienne, notamment les aptitudes à diriger, le travail en équipe et la formation professionnelle, qui sont fondamentales pour favoriser l'autonomie et la résilience de notre jeunesse.

La Zambie s'engage à veiller à ce que la participation au programme de formation se fonde sur une décision individuelle et à promouvoir le caractère volontaire auprès de tous les participants potentiels. L'objectif du gouvernement est d'autonomiser les jeunes et non d'imposer une forme quelconque de service obligatoire.

La Zambie s'efforce d'aligner ses programmes sur les normes internationales du travail et les principes adoptés par la Conférence. Les initiatives de formation sont continuellement revues pour veiller à ce qu'elles répondent aux besoins changeants de notre société, tout en respectant les droits et libertés de chacun.

La réintroduction de la formation au titre du service national va dans le sens de la loi qui prévoit l'enrôlement volontaire des citoyens à l'issue duquel les personnes formées peuvent suivre une période d'apprentissage dans l'entreprise, le métier, la profession ou l'emploi de leur choix.

Le programme prévu au titre du service national de Zambie contribue à un objectif national et international plus large en abordant les problèmes du chômage des jeunes, de la sous-qualification et du déficit de travail décent.

Ces efforts sont conformes à l'engagement de la Zambie envers la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, adoptée à 109^e session (2021) de la Conférence.

Dans le prolongement de ces engagements, la Zambie a lancé en 2023, avec le soutien de l'OIT et de l'UE, un programme quadriennal de développement des compétences à des fins d'employabilité, qui vise à améliorer la pertinence, la qualité et l'administration de notre système d'enseignement technique et de formation professionnelle et à l'entrepreneuriat.

Pour conclure, le gouvernement reste déterminé à respecter ses obligations au titre des normes internationales du travail et à garantir la mise en œuvre effective de la législation et des politiques pertinentes. Les mesures que je viens de décrire témoignent des efforts constamment déployés pour renforcer les capacités institutionnelles, améliorer la coordination entre les parties prenantes et promouvoir des approches fondées sur les droits dans tous les domaines pour lesquels la commission d'experts a soulevé des préoccupations. Le gouvernement continuera de collaborer de manière constructive avec la commission et est disposé à fournir des informations complémentaires et des clarifications le cas échéant. La Zambie est ouverte à l'assistance technique et financière de l'Organisation pour accélérer ses efforts en faveur de la réalisation du travail décent.

Membres travailleurs – C'est la première fois que la commission examine l'application par la Zambie, en droit et dans la pratique, de cette convention fondamentale que le pays a ratifiée en 1964. La commission d'experts a formulé trois observations entre 2016 et 2024.

Permettez-moi de débiter par le problème de la traite des êtres humains.

Nous tenons à saluer les mesures prises par le gouvernement. Comme l'a noté la commission d'experts, l'adoption en 2022 de la politique nationale, ainsi que son plan de mise en œuvre, représente une avancée notable dans la lutte contre la traite en tant que forme de travail forcé. Nous notons que ce plan reconnaît la Zambie en tant que pays d'origine, de transit et de destination des victimes de la traite. Il souligne également une augmentation du nombre

de cas signalés. Nous félicitons le gouvernement de reconnaître avec franchise l'ampleur du défi à relever. La transparence est la première étape d'une action efficace pour supprimer le travail forcé. Nous craignons toutefois que, sans mesures efficaces ni volonté politique, la mise en œuvre de cette politique ne reste qu'un vœu pieux. Il est évident que sans l'expertise, la coordination institutionnelle et le soutien financier nécessaires, les objectifs du plan ne pourront pas être atteints, et la situation pourrait encore se détériorer.

Nous nous associons donc à la commission d'experts pour demander au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les points suivants:

- les mesures prises pour mettre en œuvre la politique nationale;
- toute évaluation concernant sa mise en œuvre et son efficacité;
- les résultats obtenus jusqu'à présent.

En ce qui concerne l'identification et la protection des victimes de la traite et du travail forcé, la convention exige des gouvernements qu'ils prennent des mesures efficaces pour identifier, libérer et protéger toutes les victimes et permettre leur rétablissement et leur réadaptation. Elle exige également qu'on leur prête assistance et soutien sous d'autres formes. Par conséquent, les deux points ci-après nous préoccupent:

- le Fonds de lutte contre la traite des êtres humains, créé aux fins de la réadaptation et de la réintégration des victimes, n'est pas encore opérationnel;
- dans la pratique, l'identification des victimes de la traite reste difficile.

Nous prions instamment le gouvernement de:

- redoubler d'efforts pour identifier les victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle et d'exploitation au travail;
- s'assurer que les victimes reçoivent la protection appropriée, notamment un logement, des conseils, une aide juridique et des services de réadaptation;
- communiquer des informations sur le nombre de victimes identifiées et sur le type d'assistance fournie.

L'engagement de poursuites efficaces et l'imposition de peines dissuasives sont des obligations fondamentales au titre de la convention. Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement concernant le nombre de cas de traite dont le ministère du Développement communautaire et des Services sociaux (MCDSS) s'est occupé. Il est essentiel de renforcer ce point en prévoyant davantage de ressources et une plus grande coordination des efforts.

Nous prenons également note des mesures adoptées par le gouvernement en vue de:

- renforcer les capacités des magistrats et des enquêteurs de l'Autorité nationale chargée des poursuites (NPA);
- renforcer la collaboration entre les magistrats, les enquêteurs de police et le pouvoir judiciaire;
- rendre le fonds d'aide aux témoins opérationnel, pour fournir un soutien aux témoins et aux victimes appelés à témoigner.

Il s'agit là de faits nouveaux encourageants.

Toutefois, nous prenons également au sérieux les préoccupations exprimées par le Comité des droits de l'homme des Nations Unies dans ses observations finales de 2023, où il

souligne le faible nombre d'enquêtes menées et de déclarations de culpabilité et de condamnations prononcées à l'encontre des auteurs d'actes de traite.

Nous prions donc instamment le gouvernement d'adopter une approche généralisée, institutionnalisée et cohérente, pour garantir que:

- aucune institution n'est laissée pour compte;
- tous les acteurs concernés – de la police aux procureurs en passant par le pouvoir judiciaire – disposent de ressources suffisantes et se coordonnent efficacement;
- les enquêtes, les poursuites et les sanctions sont dûment documentées et appliquées.

Nous prions le gouvernement de fournir des informations actualisées sur:

- le nombre d'enquêtes et de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions prononcées;
- les difficultés rencontrées dans l'application des lois existantes.

En ce qui concerne maintenant l'enrôlement pour le service national. Depuis 1994, la commission d'experts a demandé à plusieurs reprises au gouvernement de modifier ou d'abroger la loi de 1971 sur le service national, qui autorise un service national obligatoire à caractère non militaire. En 2021, le gouvernement s'est engagé à abroger cette loi, mais il n'a jamais tenu sa promesse. Nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures législatives nécessaires pour mettre cette loi en pleine conformité avec la convention, en veillant à ce que tout travail exigé dans le cadre du service national soit de nature purement militaire et ne constitue pas une forme de travail forcé ou obligatoire.

Il est clair que le gouvernement s'efforce de lutter contre le travail forcé – une violation intolérable de la dignité humaine –, mais il reste encore beaucoup à faire.

Membres employeurs – Nous avons pris note avec intérêt des informations communiquées par le gouvernement. Nous encourageons la Zambie à prendre de nouvelles mesures concrètes pour mieux examiner les problèmes soulevés par la commission d'experts concernant la traite des êtres humains et la loi sur le service national, et y remédier. Ce cas n'a jamais été examiné par la Commission de la Conférence, et la commission d'experts a formulé trois observations concernant la Zambie en 2016, 2019 et 2024. Nous notons que ce cas porte essentiellement sur la politique nationale, adoptée en 2022, ainsi que sur son plan de mise en œuvre. La commission d'experts a demandé des détails sur ces instruments, en mettant particulièrement l'accent sur le renforcement des capacités pour disposer de procédures d'enquête et de poursuites solides.

En outre, et malgré les informations fournies par le gouvernement sur le nombre de cas de traite dont le MCDSS s'est saisi, la commission d'experts a noté que le Fonds de lutte contre la traite des êtres humains, créé aux fins de la réadaptation et de la réintégration des victimes, n'était pas encore opérationnel, et l'identification des victimes de la traite restait difficile.

Enfin, sur un autre thème, nous prenons aussi note de la demande de la commission d'experts visant à modifier ou abroger la loi sur le service national qui, selon la commission d'experts, autorise un service national obligatoire à caractère non militaire.

Les membres employeurs souhaitent souligner très clairement leur profond engagement en faveur de l'éradication du travail forcé, de la traite des personnes et de toutes les formes d'abus connexes. Nous sommes tous convaincus que ces abus n'ont pas leur place dans notre monde du travail et restons prêts à faire tout ce qui est en notre pouvoir, en tant que

partenaires sociaux, pour contribuer à l'éradication de ces actes malveillants, en Zambie ou ailleurs dans le monde.

Nous allons maintenant examiner plus en détail les questions soulevées par la commission d'experts ainsi que les réponses apportées par le gouvernement.

La Zambie est un pays de destination et de transit pour les victimes de la traite. Il faut reconnaître que le gouvernement a pris conscience de cette réalité et a adopté des mesures concrètes et matérielles pour enquêter sur ces pratiques peu scrupuleuses et poursuivre leurs auteurs. La commission d'experts s'inquiète du faible nombre d'enquêtes menées et de déclarations de culpabilité et de condamnations prononcées à l'encontre des auteurs de ces actes. À cette fin, le gouvernement a indiqué, tant dans ses communications écrites qu'aujourd'hui oralement, que:

- La NPA, qui a désormais intégré la Commission nationale sur la traite des êtres humains, poursuit ses activités visant à renforcer les capacités des procureurs et des enquêteurs en matière de criminalité transnationale, y compris la traite des personnes.
- La NPA s'efforce également de renforcer la coordination et la coopération entre les principales parties prenantes.
- Le fonds d'aide aux témoins est désormais opérationnel pour apporter un soutien logistique aux témoins et aux victimes appelés à témoigner.
- Un budget spécifique a été approuvé et approvisionné pour le Département de la lutte contre la traite des êtres humains en vue de soutenir la mise en œuvre des activités de lutte contre la traite.
- L'octroi de ressources spécifiques à ces activités est particulièrement important et judicieux.

Les membres employeurs estiment que le gouvernement devrait poursuivre ces efforts concrets et solliciter une assistance technique ou autre, en fonction des besoins et des possibilités.

En outre, en ce qui concerne l'identification des victimes et l'assistance qui leur est prodiguée, le gouvernement a indiqué que, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, 186 victimes avaient été identifiées, et 73 avaient bénéficié de diverses formes d'assistance, comme un hébergement, de la nourriture, des vêtements ou un accompagnement psychosocial. De plus, il a noté avoir formé plus de 2 000 responsables de l'application des lois en 2024 en vue d'améliorer leurs capacités à identifier les cas, à engager des enquêtes et à appliquer les lois contre la traite des êtres humains. Au cours de la même période, 41 cas ont fait l'objet d'une enquête, 22 ont donné lieu à des poursuites et 5 ont abouti à des condamnations.

Nous sommes d'avis qu'il est toujours possible de faire davantage, mais nous apprécions ces mesures concrètes et détaillées ainsi que les informations communiquées.

Le gouvernement a également souligné d'autres mesures prises pour accroître la sensibilisation et parvenir à une meilleure application de la législation. Par exemple, le gouvernement a indiqué que les instruments ci-après avaient été élaborés ou étaient en cours d'élaboration: des règlements visant à orienter les procédures d'identification, de signalement et de certification du statut de victime; un mécanisme national d'orientation des victimes révisé; un système national de gestion des données et des cas relatifs à la traite des êtres humains; des principes directeurs pour l'administration du fonds d'aide aux victimes; une stratégie nationale de communication; un programme de formation standard sur la traite des

personnes; et un guide à l'intention des magistrats pour les aider à traiter les affaires liées à la traite.

Ici encore, les membres employeurs saluent ce travail, mais demandent au gouvernement de poursuivre ses efforts et de veiller à ce que ces instruments soient adéquatement et efficacement mis en œuvre. À titre d'exemple, nous aimerions en apprendre davantage sur le processus consultatif qui a conduit à la formulation de ces instruments et savoir si des ressources suffisantes sont disponibles pour garantir leur mise en œuvre effective, que ces moyens proviennent d'un budget précis ou d'autres sources de financement. Il est possible de faire davantage, et nous sommes prêts à apporter toute l'aide nécessaire.

Enfin, nous notons qu'il semble y avoir des divergences de vues au sujet de la loi sur le service national. Selon la commission d'experts, cette loi est contraire à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, qui dispose que tout travail ou service exigé en vertu de lois sur le service militaire obligatoire n'est exclu du champ d'application de la convention que lorsque ce travail ou ce service a un caractère purement militaire. Selon la commission d'experts, le travail obligatoire prévu par cette loi a un caractère non militaire, et elle a demandé des informations sur le nombre de citoyens appelés à effectuer un service national obligatoire ainsi que sur la nature des travaux auxquels ils sont affectés.

De son côté, le gouvernement semble nier que le travail obligatoire prévu par cette loi ait un caractère non militaire, et note en outre que celui-ci s'inscrit dans le cadre d'un programme volontaire d'autonomisation des citoyens visant à doter les citoyens, en particulier les jeunes et les femmes, de compétences pratiques. D'après le gouvernement, cette démarche est conforme à la Résolution de l'OIT concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, adoptée lors de la 109^e session de la Conférence en 2021. Nous ne pouvons pas déduire des informations communiquées, précédemment par écrit et aujourd'hui de la bouche du représentant gouvernemental, si les préoccupations de la commission d'experts à cet égard restent fondées.

Nous prions instamment le gouvernement d'engager des consultations constructives avec le BIT et les partenaires sociaux indépendants sur ce point et de donner suite à la demande d'informations de la commission d'experts. Nous attendons avec intérêt les avis des autres groupes sur ce cas.

Membre travailleur, Zambie – Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à la commission d'experts pour ses observations concernant le respect de la convention par mon pays, la Zambie. Les travailleurs saluent le fait que la commission d'experts s'est efforcée de mettre en avant des questions extrêmement importantes et des lacunes juridiques susceptibles d'exposer les citoyens au travail forcé.

Les observations de la commission d'experts se concentrent sur les points clés suivants:

- le plan d'action national et sa mise en œuvre: il a été pris note de l'adoption de la politique nationale, en insistant sur la nécessité de sa mise en œuvre, de son suivi et de l'évaluation de son impact, sur la base des quatre piliers stratégiques que sont la prévention, la protection, les poursuites et les partenariats;
- l'identification et la protection des victimes: même si 2 782 cas de traite ont été traités entre janvier 2020 et juin 2023, dans son observation, la commission d'experts a noté que l'identification des victimes restait difficile. Le Mécanisme national d'orientation des victimes est en place, et les lignes directrices correspondantes existent, mais sont incomplètes, et le Fonds de lutte contre la traite des êtres humains n'est toujours pas opérationnel;

- les poursuites et les sanctions: même si le gouvernement améliore la formation et la coordination assurées par la NPA, un petit nombre de poursuites sont engagées et de condamnations, prononcées, en particulier en ce qui concerne la traite à des fins de travail domestique forcé et d'exploitation sexuelle. Il a été pris note de la loi de 2022 sur la lutte contre la traite des êtres humains (modification);
- les obligations de service national en vertu de la loi de 1971: la commission d'experts s'est dite préoccupée par la loi de 1971 sur le service national qui impose un service national obligatoire à caractère non militaire, ce qui contrevient à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention. Cette loi demeure à l'examen sans que des modifications convaincantes soient adoptées.

Le rapport tombe à point nommé pour que le mouvement syndical en Zambie décide de jouer un rôle plus affirmé et vigilant dans le suivi de l'application de la convention afin de combattre toutes les formes de travail forcé, y compris la traite des personnes, les pratiques de recrutement abusives et les conditions de service relevant de l'exploitation.

En Zambie, le mouvement syndical tiendra le gouvernement et les employeurs pour responsables des violations, tandis que nous nous engageons, pour notre part, à sensibiliser les travailleurs, les salariés et les décideurs à l'éradication du travail forcé sous toutes ses formes.

En ce qui concerne le cadre juridique, je tiens à souligner que la Zambie a ratifié la convention et qu'elle a promulgué plusieurs instruments juridiques visant à combattre le travail forcé, à savoir:

- la loi n° 2 de 2016 portant modification de la Constitution, dont l'article 14 interdit l'esclavage, la servitude et le travail forcé;
- le Code pénal (Recueil de lois de Zambie, chapitre 87), qui criminalise le travail forcé, la traite et les infractions similaires;
- la loi de 2008 sur la lutte contre la traite des êtres humains, telle que modifiée en 2022, qui pose le cadre juridique de la prévention, de la détection, des poursuites et de la protection des victimes en lien avec la traite;
- la loi n° 3 de 2019 portant Code du travail, qui régleme les contrats de travail et qui interdit la coercition et les violences dans les relations de travail;
- la politique nationale, assortie d'une stratégie opérationnelle de lutte contre la traite.

Malgré ce cadre juridique, nous nous heurtons toujours à des lacunes dans la mise en œuvre, en particulier en matière de protection des victimes, de poursuite des auteurs et de modification des cadres juridiques obsolètes. Nous demandons au gouvernement de prendre rapidement et avec détermination les mesures suivantes:

- rendre opérationnel le Fonds de lutte contre la traite des êtres humains et améliorer les systèmes d'aide aux victimes;
- mettre la dernière main aux modifications de la loi sur le service national et les promulguer, en vue d'être en conformité avec la convention;
- ratifier le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, qui offre davantage de protection;
- garantir la pleine mise en œuvre de la politique nationale, y compris un suivi et une évaluation solides;

- renforcer la coordination interinstitutions et apporter son concours aux activités du Département de la lutte contre la traite des êtres humains;
- augmenter le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions dissuasives infligées concernant les auteurs de faits de traite ou de travail forcé;
- renforcer la coordination sous-régionale avec les pays voisins, également fournisseurs de victimes.

En conclusion, nous réaffirmons notre engagement en faveur de la promotion du travail décent, de la dignité humaine et d'une vie exempte de travail forcé. Nous remercions la commission d'experts pour son suivi attentif et demandons au gouvernement de combler d'urgence toutes les lacunes recensées dans l'observation, en veillant à ce que nul ne soit astreint au travail forcé, sous quelque forme que ce soit, en Zambie. Nous nous engageons à travailler aux côtés du gouvernement, des employeurs et de la société civile pour faire de la Zambie un modèle de respect des normes internationales du travail. À cet égard, je demande à la commission de demander au BIT de fournir une assistance technique à mon pays afin de nous aider à répondre aux préoccupations exprimées par la commission d'experts.

Membre employeur, Zambie – Nous faisons référence au fait que le gouvernement a été cité pour le non-respect des dispositions de la convention que la Zambie a ratifiée en 1964. S'agissant de l'application de l'article 1, paragraphe 1, de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 25 de la convention, la commission d'experts a pris note de l'adoption d'une politique nationale et de son plan de mise en œuvre en 2022. Cette politique repose sur les quatre piliers que sont la prévention, la protection des victimes, les poursuites des responsables et les partenariats. Cependant, la commission d'experts a également remarqué que le pays connaissait un accroissement du nombre de cas de traite, notamment de femmes et de jeunes hommes, et a prié le gouvernement de fournir des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la politique nationale qui, selon les informations, a été formulée en 2022.

Il est regrettable que, même si le gouvernement a connu certains succès pour ce qui est des mesures mises en place pour appliquer la politique nationale, il n'ait pas fourni de rapport à temps à la commission d'experts afin que celle-ci soit informée des progrès accomplis.

Dans le cadre de notre collaboration avec le gouvernement et de notre participation à certaines activités déployées pour enrayer la traite des êtres humains, nous souhaitons informer la commission que le gouvernement a mis en place une série de mesures visant à mettre en œuvre la politique nationale, dont les suivantes:

- l'établissement d'un plan de mise en œuvre de la politique nationale afin de guider la mise en place opérationnelle du plan stratégique;
- la modification de la loi n° 11 de 2008 sur la lutte contre la traite des êtres humains, qui a permis de mettre en place les mesures suivantes:
 - la création du Département de la lutte contre la traite des êtres humains, dont le mandat est de coordonner toutes les institutions compétentes en matière de traite des êtres humains;
 - la mise en œuvre opérationnelle de ce département;
 - la criminalisation de la traite d'enfants;
 - l'élargissement du champ d'action du groupe de fonctionnaires habilités à examiner les affaires de traite, pour inclure désormais des fonctionnaires de la Commission de lutte

contre la corruption, du Département de la lutte contre la traite des êtres humains, de la Commission de lutte contre la drogue et le du Département de l'immigration;

- l'introduction d'une disposition relative à la certification du statut de victime;
- la création et le financement d'une ligne budgétaire spéciale afin que le Département de la lutte contre la traite des êtres humains puisse soutenir la mise en œuvre d'activités de lutte contre la traite des êtres humains;
- la création d'un fonds d'aide aux victimes; les modalités relatives à son utilisation sont en cours d'élaboration et la Fédération des employeurs de Zambie (ZFE) participe à la rédaction de ces directives;
- la mise en place d'une Commission nationale sur la traite des êtres humains qui se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner des questions liées à la traite des êtres humains et à laquelle la ZFE participe.

En tant qu'employeurs en Zambie, nous souhaitons signaler que les mesures indiquées ci-dessus partent d'une bonne intention en cherchant à réduire ou à éliminer totalement les cas de traite des êtres humains. Cependant, nous tenons à préciser que, la Zambie n'ayant aucun littoral et étant entourée de huit pays, certaines frontières sont poreuses et font du territoire national un point de transit pour la traite. Par conséquent, certaines des mesures prises pour empêcher l'entrée des responsables de la traite des êtres humains doivent être mises en œuvre aux postes de douane.

Nous appuyons la position de la commission d'experts, qui appelle le gouvernement à redoubler d'efforts et à prendre des mesures pour identifier efficacement les victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle et d'exploitation au travail, et qui l'encourage à poursuivre ses efforts pour renforcer la capacité des responsables de l'application des lois à identifier les cas de traite et à engager rapidement des enquêtes et des poursuites.

Concernant les obligations de service national, nous prenons note des observations pertinentes de la commission d'experts et de sa demande appelant le gouvernement à modifier ou abroger la loi sur le service national (chapitre 121 du Recueil des lois de Zambie), qui a été adoptée par le Parlement en 1971. La commission d'experts a aussi noté avec regret le fait que, malgré ses appels répétés pour la modification ou l'abrogation de cette loi, aucune mesure n'a été prise à cet effet pour supprimer les dispositions autorisant un service national obligatoire à caractère non militaire et la disposition par laquelle les citoyens âgés de 18 à 35 ans sont tenus de faire inscrire leur nom sur le registre du service national et peuvent être appelés à servir, ce qui peut tout à fait s'apparenter à du travail forcé.

Cela est regrettable, et la ZFE rejoint ici la commission d'experts en encourageant le gouvernement à engager un processus visant à modifier cette loi et à mettre ses dispositions en conformité avec la convention. Nous souhaitons cependant informer la commission que, même si cette loi n'a pas été modifiée, la pratique sur le terrain est différente, car il n'est plus exigé des citoyens qu'ils suivent une formation militaire obligatoire. Il existe aujourd'hui des programmes au titre du service national qui ont été créés pour offrir aux jeunes scolarisés et non scolarisés qui le souhaitent des compétences pratiques essentielles qui leur serviront au niveau personnel comme professionnel, ce qui motive un plus grand nombre de jeunes Zambiens. Ce programme est une des solutions proposées pour lutter contre les niveaux élevés de chômage et de pauvreté chez les jeunes

Membre gouvernementale, Pologne – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Bosnie-Herzégovine**, la **Macédoine du Nord**, le

Monténégro, la **République de Moldova**, l'**Ukraine**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'Organisation dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail et le contrôle de leur application. Nous notons que la commission d'experts a demandé des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre la politique nationale et pour atteindre ses objectifs. Nous saluons les éclaircissements que le gouvernement a fournis le 18 mai à ce propos.

Nous sommes toutefois profondément préoccupés par l'augmentation des cas de traite dont il est fait état, notamment de femmes et de jeunes hommes. Nous saluons les efforts déployés par le MCDSS pour protéger et aider les victimes de la traite, notamment par la mise en place de six lieux sécurisés. Nous regrettons que le Fonds de lutte contre la traite des êtres humains, destiné à la réadaptation et à la réinsertion des victimes, ne soit pas encore opérationnel.

Nous exhortons le gouvernement à redoubler d'efforts pour identifier efficacement les victimes de la traite à des fins d'exploitation sexuelle et d'exploitation au travail et pour leur assurer la protection et l'assistance appropriées, notamment dans le cadre du mécanisme national d'orientation et de ses lignes directrices, et en assurant le fonctionnement effectif du Fonds de lutte contre la traite des êtres humains. Nous prenons note des précisions apportées par le gouvernement sur le nombre de victimes identifiées et la nature de l'aide fournie en 2024.

Nous rappelons que le gouvernement a bénéficié de l'assistance du BIT, de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), dans le cadre du projet financé par la Commission européenne, dans le but de fournir une formation et un renforcement des capacités aux partenaires sociaux et aux inspecteurs du travail en matière de traite.

Nous saluons les efforts déployés par la NPA pour renforcer les capacités des responsables chargés de l'application de la loi, en particulier la formation en 2024 de 2 204 fonctionnaires. Nous saluons également la mise en place du fonds d'aide aux témoins, qui offre un soutien logistique aux témoins et aux victimes appelés à témoigner dans tous les cas où des poursuites sont engagées par la NPA, ainsi que l'adoption de la loi de 2022 sur la lutte contre la traite des êtres humains (modification) qui renforce la coordination et la coopération entre les différents acteurs de la lutte contre la traite des êtres humains.

Tout en saluant ces mesures positives, nous restons préoccupés par le faible nombre d'enquêtes menées, de condamnations prononcées et de sanctions imposées aux auteurs de traite des femmes, notamment à des fins de travail domestique forcé et d'exploitation sexuelle, ainsi qu'il ressort des observations finales de 2023 du Comité des droits de l'homme des Nations Unies.

Nous prenons note des informations communiquées par le gouvernement, qui indiquent que, en 2024, 41 cas de traite ont fait l'objet d'une enquête, 22 personnes ont été poursuivies, et 5 condamnations ont été prononcées. Il est essentiel que les institutions nationales soient efficaces et capables d'obtenir des résultats tangibles. Nous encourageons donc le gouvernement à poursuivre ses efforts pour renforcer les capacités des responsables chargés

de l'application de la loi afin d'enquêter sur tous les cas de traite et d'en poursuivre les auteurs. Nous prenons note des efforts déployés par le Département de la lutte contre la traite des êtres humains pour sensibiliser le public et renforcer la mise en œuvre de la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains.

Nous rappelons que la commission d'experts a exprimé à plusieurs reprises ses préoccupations concernant la loi de 1971 sur le service national, qui autorise un service national obligatoire à caractère non militaire, en violation de l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention. Nous notons avec préoccupation que la commission d'experts estime que le gouvernement n'a pas encore apporté les modifications nécessaires à sa législation nationale à cet égard. Nous prenons également note de la réponse du gouvernement sur ce point.

L'UE et ses États membres encouragent le gouvernement à renforcer encore sa coopération avec le BIT, les partenaires sociaux, la société civile et la communauté internationale afin de lutter contre le travail forcé dans le pays.

Nous continuerons à suivre de près la situation et nous sommes disposés à soutenir les efforts visant à garantir le respect des normes internationales du travail et la protection des personnes contre la traite.

Membre gouvernementale, Zimbabwe – S'exprimant au nom de la **Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)**, représentant **16 États membres de la SADC** qui sont également membres de l'OIT, le gouvernement de la République du Zimbabwe, en sa qualité de président de la SADC, souhaite s'adresser à la commission au sujet des questions soulevées concernant l'application de la convention par la République de Zambie. Je tiens à souligner que la SADC continue d'apprécier son partenariat avec l'OIT et accorde une grande importance à la coopération régionale en vue du respect des normes internationales du travail. Grâce à son secteur tripartite de l'emploi et du travail bien établi, la SADC facilite systématiquement le dialogue régional entre ses gouvernements membres, le Conseil de coordination syndicale d'Afrique australe et le forum du secteur privé de la SADC sur les questions d'emploi et de travail, notamment celles liées à la migration. Ces interventions ont un impact direct sur le respect des engagements pris par les États membres, notamment la Zambie, en faveur des normes internationales du travail.

Dans cet esprit, la SADC invite la commission à prendre note de l'approche globale et progressive adoptée par la Zambie pour lutter contre la traite des personnes. Le gouvernement a entrepris des réformes législatives et institutionnelles notables, notamment la modification de la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains, la création d'un Département de la lutte contre la traite des êtres humains et l'adoption d'un plan national de mise en œuvre pour orienter une action coordonnée. Des progrès importants ont par ailleurs été réalisés pour assurer la protection des victimes, la poursuite des auteurs, le renforcement de la coopération en matière de renseignement, et un soutien bilatéral et multilatéral pour intensifier ses efforts.

En outre, la Zambie revoit actuellement la loi sur le service national et la loi sur la défense afin de garantir le respect de la convention. Au-delà de ses engagements nationaux, la Zambie joue un rôle moteur au niveau régional. En mai 2024, elle a organisé une réunion conjointe des chefs des services d'immigration et du travail, et de statisticiens afin de renforcer la collaboration pour lutter contre le trafic et la traite des êtres humains. En tant que l'un des sept États membres de la SADC à avoir ratifié le Protocole sur la facilitation de la circulation des personnes (2005), la Zambie fait preuve d'une forte volonté politique en faveur d'une migration sûre et ordonnée. Elle a également transposé dans son droit interne le Cadre régional de

politique migratoire et le Plan d'action pour la migration de main-d'œuvre de la SADC en alignant ses politiques nationales et ses structures de coordination.

Il convient de noter que le Comité des ministres de l'emploi et du travail de la SADC et les partenaires sociaux sont déterminés à travailler en étroite collaboration avec le Bureau dans le cadre du Programme par pays de travail décent de la SADC afin d'aider le gouvernement zambien à traiter les questions soulevées par la commission d'experts et de lui fournir l'appui et les conseils nécessaires.

En conclusion, la SADC demande à la commission de reconnaître et de prendre en compte les progrès accomplis par la République de Zambie lorsqu'elle rédigera ses conclusions sur ce cas. Nous espérons que l'OIT continuera à fournir à la Zambie le soutien technique nécessaire pour garantir que les questions soulevées par la commission d'experts soient traitées de manière adéquate.

Membre gouvernementale, Malawi – Ma délégation souhaiterait féliciter le gouvernement pour sa franchise et pour son engagement à dialoguer de manière constructive avec la commission, ainsi que pour les informations détaillées qu'il a fournies en réponse aux observations de la commission d'experts. Le Malawi félicite la Zambie pour les efforts déployés pour combattre la traite des êtres humains et le travail forcé. Nous prenons en particulier note de la promulgation de la loi de 2021 sur les services correctionnels, du lancement de la Politique nationale de 2024 sur la lutte contre les drogues et les stupéfiants, de l'élaboration et de la mise en place du Plan national de mise en œuvre de la politique nationale, des modifications apportées à la loi sur la traite des êtres humains et de la création d'un Département de la lutte contre la traite des êtres humains.

Nous encourageons le gouvernement à poursuivre sur cette voie positive et à garantir la mise en œuvre efficace de la convention, en droit et dans la pratique, pour combattre le travail forcé et la traite. À cet égard, nous prions instamment l'Organisation de fournir une assistance technique et financière au gouvernement afin de renforcer le cadre juridique, de continuer à renforcer les capacités, de développer l'aide aux victimes et les mécanismes d'orientation, d'accélérer la sensibilisation de la population et d'améliorer la coordination entre les parties prenantes.

Membre employeur, République démocratique du Congo – S'agissant de la situation de ce pays frère, il y a lieu de relever objectivement ce qui suit.

Il y a eu adoption d'une politique nationale. À cela, il faut ajouter le plan de mise en œuvre, en 2022, ce qui a entraîné, par le gouvernement, la prise de mesures en vue d'assurer la protection et l'aide aux victimes de traite dans six lieux sécurisés. Il y a eu aussi le déploiement de la NPA dans les dix provinces. Aussi, il y a eu la création du Fonds de lutte contre la traite des êtres humains. Mais que dire de cette opérationnalité? Est-ce une préoccupation qui demeure? Nous venons d'avoir la réponse concrète du gouvernement à ce sujet.

Faut-il souligner qu'il existe une préoccupation majeure, celle trouvant tout son sens à l'appui de l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, en ce sens qu'il y a une impérieuse nécessité de modifier ou d'abroger la loi de 1971 sur le service national, qui autorise un service national obligatoire non militaire. Pourtant, l'article précité de la convention exclut l'assertion du travail forcé, dans sa portée et son sens, lorsque ce caractère forcé est compris dans un cadre militaire. Tel n'est pas le cas avec ladite loi du service national, son abrogation ou sa modification s'impose donc. Pour cela, nous invitons le gouvernement de ce pays frère à accélérer le processus d'abrogation.

Vu les quelques manquements constatés, tout en ne minimisant pas les efforts fournis par le gouvernement, nous l'exhortons à redoubler d'efforts en rapport avec ce qui suit:

- l'identification efficace des victimes de la traite, entre autres à des fins d'exploitation du travail;
- la précision des modalités et de la teneur de l'aide à apporter aux victimes;
- le renforcement de la capacité de la NPA, avec bien entendu l'appui indispensable de l'OIT.

Membre travailleur, Botswana – La Zambie a ratifié la convention en 1964, et celle-ci est en vigueur. La convention vise à éliminer tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. En 2025, la Zambie fait face à la traite nationale et transnationale d'êtres humains. Dans le rapport qu'il a adressé à la commission d'experts, le gouvernement a reconnu cette situation et dit avoir traité 2 782 cas de traite, concernant notamment des femmes et des enfants. Le Comité des droits de l'homme des Nations Unies s'est également dit préoccupé par cette situation, en particulier en ce qui concerne la traite des femmes, l'exploitation sexuelle et le travail domestique forcé. Dans ce même rapport, le faible nombre d'enquêtes menées et de poursuites engagées fait partie des sujets de préoccupation mis en avant.

Il est évident que l'on ne peut s'attaquer efficacement aux problèmes de la traite si nos systèmes restent corrompus, en particulier la fonction publique. Dans le rapport de 2024 de Transparency International sur l'Indice de perception de la corruption (IPC), il est dit que le score de la Zambie a augmenté de deux points, passant de 37 à 39 sur 100, et que le pays est désormais classé 92^e sur 180. Toutefois, le rapport a relevé un recul des efforts déployés pour combattre la corruption dans le secteur public et alerte sur le fait que, si le gouvernement ne prend aucune mesure, on constatera un même recul en 2025. Nous souhaitons profiter de cette occasion pour encourager le gouvernement à mettre au point des stratégies solides et durables pour combattre la corruption au sein du secteur public afin de repérer et de combattre les problèmes de traite. Le fait de disposer d'un secteur public exempt de corruption contribuera à faire appliquer la loi et à combattre la traite en Zambie, en particulier au sein des services de police, des autorités de poursuite et des autres organes concourant à l'application de la loi dans le pays.

Le gouvernement doit notamment se concentrer sur une stratégie s'attaquant à la porosité des frontières avec les pays voisins, à la fois points d'entrée pour les victimes et points de transaction pour les auteurs.

En dernier lieu figure la question des inspections du travail. En 2013, la Zambie a ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947. On n'insistera jamais assez sur l'importance de la ratification de cette convention. Nous prions donc instamment le gouvernement de renforcer les inspections du travail et de donner aux inspecteurs du travail les moyens de repérer et de combattre ces problèmes croissants de traite, notamment en identifiant les victimes et en garantissant leur protection. La visibilité des inspecteurs du travail est particulièrement importante en matière de traite, car elle est dissuasive.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Ma délégation apprécie de pouvoir contribuer à la discussion sur le cas de la Zambie, en particulier au sujet de la mise en œuvre de la politique nationale et des dispositions de la loi sur le service national.

Ma délégation a pris note des informations écrites détaillées que le gouvernement a fournies à cette commission et a également écouté attentivement les interventions orales effectuées lors de cette session. Le Zimbabwe félicite la Zambie d'avoir pris des mesures

supplémentaires pour faire appliquer la politique nationale, ce qui a conduit à des changements transformateurs dans la législation, au niveau institutionnel et dans la pratique. Ma délégation prend également note de la clarification apportée par le gouvernement concernant l'intention du service national de Zambie, récemment réintroduit en tant que programme volontaire d'autonomisation des citoyens, qui, graduellement, dotera ces derniers, en particulier les jeunes et les femmes, de compétences pratiques, favorisera l'autonomie et contribuera au développement national.

Ma délégation considère que les efforts entrepris par le gouvernement sont encourageants et constituent un pas dans la bonne direction, vers l'autonomisation des groupes vulnérables et la pleine application de la convention objet de cette discussion.

Ma délégation salue la volonté du gouvernement de poursuivre sa coopération avec les organes de contrôle de l'OIT afin de veiller à ce que les informations concernant ce cas reflètent fidèlement la réalité.

Enfin, nous espérons que la commission, dans ses conclusions, prendra en considération les efforts déployés par le gouvernement et nous prions instamment le BIT de continuer à offrir à ce dernier son soutien technique pour compléter ses efforts et renforcer le respect des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom des travailleurs du Royaume-Uni et du Groupe des syndicats du Commonwealth. La Fédération américaine du travail et du Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), la fédération syndicale la plus représentative aux États-Unis, se joint également à cette déclaration.

La commission d'experts a soulevé la question de la traite des êtres humains en Zambie à maintes reprises depuis au moins 2005. Aujourd'hui, il est avéré que, en matière de traite des êtres humains, la Zambie est un pays d'origine, de destination et de transit. En 2024, le Département d'État américain indiquait dans son rapport périodique sur la traite des êtres humains que la Zambie ne satisfaisait pas pleinement aux exigences minimales en matière d'élimination de la traite des êtres humains, mais qu'elle accomplissait des efforts considérables dans ce sens. La commission d'experts a également constaté ces progrès.

En outre, il apparaît clairement que, bien que nous soyons réunis ici pour demander des comptes à la Zambie au sujet de l'application de la convention, le problème est également d'ordre régional. Tous ses voisins directs ont récemment fait l'objet d'observations de la commission d'experts concernant la traite des êtres humains. Même si cela ne dégage pas la Zambie de ses responsabilités, il est important de reconnaître que certains aspects de ce problème ne pourront être substantiellement traités que par le biais d'une coopération régionale.

Par ailleurs, le Département d'État note également que les femmes et les enfants des zones rurales en Zambie sont victimes de la traite vers les villes à des fins de servitude domestique ou de travail forcé dans l'agriculture, la production textile, la mine, la construction, la vente ambulante, les petites entreprises et la mendicité forcée. Ces questions relèvent principalement de la responsabilité du gouvernement. Nous sommes heureux d'apprendre que les relations entre le gouvernement et les syndicats du pays se sont considérablement améliorées. Il s'agit là d'une formidable occasion de s'attaquer à certaines causes profondes de la traite et de travailler en partenariat avec les syndicats pour identifier et protéger les victimes. Dans le monde entier, il a été démontré que les droits fondamentaux au travail, y compris la liberté syndicale et la négociation collective, ainsi que les salaires vitaux, contribuent

à la réduction des cas d'exploitation. De même, l'application des droits au travail à tous les travailleurs, indépendamment de leur statut, permet de lutter contre la traite des êtres humains. Il convient donc de rappeler le Guide de la Confédération syndicale internationale (CSI) sur la lutte contre le travail forcé, selon lequel les gouvernements devraient renforcer leurs cadres juridiques. Nous notons que la Zambie n'a pas encore ratifié le protocole de la convention qui actualise cette dernière afin d'inclure les défis récents que présente la traite. L'article 5 du protocole prévoit que les Membres coopèrent entre eux pour assurer la prévention et l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Le fait que la moitié des voisins de la Zambie ont ratifié le protocole représente pour le gouvernement une occasion de s'attaquer à la dimension régionale de cette problématique, à condition de rejoindre ces pays en ratifiant aussi le protocole, qui fournit d'autres cadres juridiques et pratiques essentiels pour lutter contre l'esclavage moderne.

Le gouvernement devrait également améliorer l'application de la loi et la protection des victimes, y compris en veillant à ce que les personnes concernées soient considérées comme des victimes et non pas comme des migrants illégaux, en sensibilisant les syndicats et en travaillant avec eux, en formant les travailleurs afin d'accroître la capacité du pays à identifier et à soutenir les victimes, et à signaler les pratiques abusives, en renforçant l'inspection du travail, en augmentant la capacité à contrôler les agences de recrutement et les chaînes d'approvisionnement, et en s'attaquant aux causes profondes, telles que la pauvreté, la discrimination et le manque de possibilités d'éducation. Le respect de la convention doit faire partie d'un tout.

Les bonnes pratiques en matière de respect de toutes les conventions de l'OIT sont le fondement de la lutte contre toutes les formes d'exploitation. Nous prions également instamment le gouvernement de saisir toutes les occasions de collaborer avec ses syndicats pour que cela devienne une réalité.

Membre gouvernemental, Mozambique – Le gouvernement de la République du Mozambique appuie sans réserve les efforts que déploie la République de Zambie pour répondre aux préoccupations soulevées par la commission d'experts au titre de la convention.

Le Mozambique salue les mesures volontaristes prises par la Zambie, notamment la demande d'assistance technique et financière qu'elle a adressée à l'Organisation pour renforcer sa réponse législative, institutionnelle et opérationnelle au travail forcé et à la traite. Nous saluons son engagement en faveur des normes internationales du travail et sa volonté de collaborer pour mettre fin au silence persistant.

En tant que pays tout aussi déterminé à lutter contre le travail forcé et l'exploitation, le Mozambique reconnaît l'importance de la coopération et de la solidarité internationales. Nous encourageons l'OIT et ses mandants à répondre favorablement à l'appel à l'action lancé par la Zambie et à veiller à ce qu'aucun État Membre ne soit laissé de côté dans les efforts mondiaux visant à éliminer toutes les formes de travail forcé.

En conclusion, le Mozambique réaffirme son soutien sans réserve aux efforts que déploie la Zambie et se déclare favorable à un apprentissage commun et à une assistance réciproque pour unir nos efforts en faveur d'objectifs communs et d'un travail décent et d'une protection sociale pour tous.

Membre gouvernemental, Bélarus – Nous tenons à remercier le gouvernement de la Zambie pour les informations détaillées qu'il a fournies sur la question à l'examen. Nous saluons les mesures législatives et pratiques que le gouvernement a prises pour mettre en œuvre la politique nationale, ainsi que pour fournir une assistance aux victimes de ces crimes.

Nous saluons les efforts que le gouvernement a déployés pour sensibiliser le public, notamment en diffusant dans les médias des informations sur la législation pertinente, les droits des citoyens et les moyens de signaler aux autorités les actes illégaux liés à la traite des êtres humains. Compte tenu de l'engagement du gouvernement à s'acquitter de ses obligations au titre de la convention, nous demandons au BIT de fournir à ce pays une assistance technique pour la mise en œuvre de ces mesures.

Membre travailleur, Espagne – Je souhaiterais exprimer ici notre profonde préoccupation quant à l'incapacité persistante de la Zambie à respecter la convention, et en particulier aux lacunes structurelles de son cadre juridique. Tout en reconnaissant que la Zambie a ratifié la convention et a adopté certaines mesures comme la politique nationale de 2022 et le plan d'action national 2023-2028, ces efforts sont gravement compromis par des lacunes législatives et institutionnelles qui n'ont pas été comblées jusqu'à présent.

Premièrement, la Zambie ne dispose pas d'une définition complète et indépendante du terme de travail forcé, conformément à l'article 2, paragraphe 1, de la convention. La loi contre la traite des êtres humains de 2008 confond traite et travail forcé et ne couvre pas toutes les formes de pratiques coercitives définies par la convention, à savoir tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette ambiguïté juridique complique l'identification, l'enquête et les poursuites effectives de toutes les formes de travail forcé dans le pays.

Deuxièmement, la loi de 1971 sur le service national reste incompatible avec la convention. Cette loi autorise en effet le service national obligatoire à caractère non militaire, en violation de l'article 2, paragraphe 2 a), qui exclut uniquement du champ d'application de la convention le service à caractère purement militaire.

Troisièmement, l'application de sanctions pénales exigée par l'article 25 de la convention est insuffisante. Bien qu'il existe une loi contre la traite des êtres humains, le nombre de poursuites et de condamnations reste très faible, et de nombreuses victimes ne sont même pas identifiées. L'absence d'un fonds de soutien opérationnel et la portée limitée du mécanisme national d'orientation des victimes aggravent encore ce problème.

En outre, il est très préoccupant de constater que le travail en milieu carcéral peut être contraire à la convention, en particulier lorsque les prisonniers doivent travailler sans garantie que ce soit de façon volontaire.

Nous accueillons avec satisfaction la décision prise par le président de la Zambie en décembre dernier de rétablir le service national volontaire et espérons qu'elle sera intégrée dans la législation. Cependant, les lacunes juridiques susmentionnées ont de graves conséquences et contribuent au fait que la Zambie est un pays d'origine, de transit et de destination des victimes du travail forcé et de la traite des êtres humains, en particulier les femmes, les enfants et les jeunes.

Au vu de ce qui précède, il est essentiel que la Zambie:

- intègre une définition claire et complète du travail forcé dans sa législation;
- modifie ou abroge la loi de 1971 sur le service national afin de se conformer à la convention;
- renforce l'application effective des sanctions pénales à l'encontre des auteurs des violations;
- garantisse la protection complète de toutes les victimes et leur accès effectif à la justice et aux réparations.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie s’associe à la déclaration faite par le Zimbabwe au nom du groupe de la SADC. À ce titre, nous reconnaissons l’importance fondamentale des normes internationales du travail pour la promotion du travail décent, de la justice sociale et du développement inclusif.

La Namibie félicite le gouvernement pour les efforts considérables qu’il a déployés pour lutter contre la traite des personnes, en particulier grâce à la politique nationale récemment adoptée. Cette politique s’articule autour de quatre grands piliers: la prévention, la protection des victimes, la poursuite des délinquants et les partenariats, démontrant ainsi une approche fondée sur le temps et conforme aux valeurs de l’OIT.

La politique définit également quatre objectifs mesurables, à savoir:

- réduire d’ici à 2030 l’incidence de la traite, renforcer d’ici à 2026 les capacités du système de justice pénale à poursuivre les trafiquants;
- renforcer d’ici à 2030 les services d’aide aux victimes, aux témoins et aux personnes à risque;
- renforcer l’importance accordée aux centres d’aide aux survivants;
- renforcer d’ici à 2025 la coopération aux niveaux national, régional et international.

La réponse de la Zambie au travail forcé et à la traite des êtres humains est conforme aux normes internationales en matière de droits de l’homme, qui mettent l’accent sur la protection des victimes, le renforcement des capacités des forces de l’ordre et la réintégration des survivants dans la société.

La Namibie estime que ce cadre peut servir de modèle à d’autres pays et appelle donc à fournir une assistance technique et financière globale au gouvernement pour soutenir l’action qu’il a engagée pour lutter contre le travail forcé et les pratiques qui y sont associées, en particulier dans les domaines de l’harmonisation des cadres juridiques, du système d’aide aux victimes, des campagnes de sensibilisation du public, de la collecte de données et de la coordination institutionnelle.

Membre gouvernementale, Pakistan – Le Pakistan soutient pleinement l’engagement du gouvernement envers l’élimination du travail forcé et de la traite. Nous saluons les mesures concrètes prises par la Zambie, notamment les réformes législatives et les mesures institutionnelles conformes à la convention. Le Pakistan se félicite de la demande d’assistance technique et financière qu’elle a adressée à l’Organisation et prie instamment la communauté internationale de continuer à aider la Zambie à renforcer ses cadres nationaux et ses mécanismes de protection. Nous saluons la participation constructive de la Zambie au système de contrôle de l’OIT et réaffirmons l’importance de la solidarité et de la coopération pour parvenir à un travail décent pour tous.

Interprétation de l’arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – Ma délégation souhaite saluer la déclaration du gouvernement sur la mise en œuvre de la convention. Nous apprécions les efforts inlassables déployés par la Zambie pour s’acquitter de ses obligations au titre de la convention, dont un certain nombre de réformes législatives entreprises par le gouvernement, notamment l’adoption de la loi sur les services correctionnels et de la politique nationale de lutte contre les drogues et les stupéfiants, ainsi que la mise en œuvre d’une loi sur la lutte contre la traite des êtres humains. Toutes contribuent toutes au processus.

Nous avons noté avec grand intérêt la détermination du pays à continuer de coopérer avec l’Organisation et avec la commission d’experts dans le cadre de consultations tripartites. L’État zambien est également déterminé à poursuivre les réformes des institutions, à lutter contre le travail forcé par la formation dans le secteur pénitentiaire et dans le domaine de

l'inspection du travail et, pour donner suite à ces mesures positives, ma délégation encourage la Zambie à accepter l'assistance technique du Bureau et à revoir sa législation nationale. Ma délégation salue les efforts déployés par la Zambie pour développer le dialogue social et améliorer la législation. En conclusion, nous sommes vraiment satisfaits des progrès accomplis et nous espérons que la commission en tiendra compte dans son rapport.

Membre gouvernemental, République-Unie de Tanzanie – La République-Unie de Tanzanie se félicite du rapport du gouvernement sur la mise en œuvre de la convention. Nous avons également pris note des sérieuses préoccupations concernant la traite des êtres humains et la protection des populations vulnérables, en particulier les femmes et les enfants. Nous saluons les progrès importants que le gouvernement a réalisés en promulguant la loi sur les services correctionnels en 2021, en modifiant la loi sur la lutte contre la traite des êtres humains en 2022 et en initiant la Politique nationale de lutte contre les drogues et des stupéfiants en 2024. Ces mesures législatives et politiques concrètes témoignent de l'engagement de la Zambie envers ses obligations internationales.

La Tanzanie prend note de la demande d'assistance technique et financière de la Zambie pour réexaminer et renforcer ses cadres juridiques et politiques en vue de les rendre conformes à la convention, de renforcer les systèmes d'orientation et de protection des victimes, en améliorant la collecte de données et les mécanismes de suivi, en renforçant les capacités et la formation des forces de l'ordre et en menant des campagnes de sensibilisation auprès de communautés ciblées. Cette demande témoigne d'un engagement en faveur d'une amélioration continue, qu'il convient d'encourager et de soutenir.

Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie demande à la commission de reconnaître les efforts et les progrès réalisés par la Zambie, d'examiner sa demande et de lui fournir le soutien nécessaire par le biais des mécanismes d'assistance technique du BIT, dans le but de renforcer ces efforts. Le gouvernement de la République-Unie de Tanzanie encourage de la même manière la Zambie à intensifier ses efforts pour respecter la convention.

Membre gouvernementale, Cameroun – Le gouvernement du Cameroun remercie le gouvernement de la Zambie pour les efforts déployés pour répondre aux observations de la commission. Bien plus, le Cameroun apprécie l'engagement de la Zambie à mettre en œuvre toutes les obligations prises à l'international, et pour les progrès réalisés sur le plan national pour donner effet aux dispositions des conventions internationales ratifiées, en l'occurrence, la convention n° 29. Il félicite davantage les mesures législatives et institutionnelles qui ne sont pas à négliger.

Nous pouvons relever entre autres, sans être exhaustifs, la promulgation de la loi du service correctionnel de 2021; l'amendement de la loi sur la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains de 2022; et le renforcement des capacités de toutes les parties prenantes à cette lutte.

Loin de penser que ces actions sont la panacée pour la mise en œuvre de la convention, le gouvernement du Cameroun prie la commission de permettre à la Zambie de poursuivre les efforts engagés pour lutter contre la traite des personnes et de poursuivre les dialogues nécessaires pour une meilleure mise en œuvre des conventions ratifiées. Nous prions en outre ce gouvernement frère de poursuivre les campagnes de sensibilisation et de soutien aux victimes de traite et d'appliquer les sanctions prévues à l'égard des auteurs de la traite. Nous prions enfin la commission de tenir compte de ces éléments lors de la rédaction des conclusions et prions le Bureau et les partenaires d'apporter à ce pays frère les appuis multiformes nécessaires à l'éradication de ce fléau.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Le Bangladesh souhaite féliciter la Zambie pour sa transparence, son engagement et le dialogue constructif avec l'OIT qui transparaissent dans sa réponse aux observations de la commission d'experts concernant la mise en œuvre de la convention. Le Bangladesh a conscience des défis complexes auxquels de nombreux pays en développement, dont la Zambie, font face dans la lutte contre le travail forcé et la traite des êtres humains. Nous saluons l'initiative de la Zambie de demander une assistance technique et financière à l'Organisation, ainsi que son engagement clair à renforcer ses cadres juridiques, améliorer la protection des victimes et consolider les mécanismes d'application. En tant que Membre de l'OIT, le Bangladesh soutient pleinement la demande d'assistance de la Zambie pour renforcer ses capacités institutionnelles, mener des campagnes de sensibilisation et encourager le dialogue social. Nous demandons au BIT et aux partenaires de développement de fournir le soutien nécessaire à la Zambie pour qu'elle respecte ses obligations au titre de la convention en défendant les droits fondamentaux de tous les travailleurs.

Le Bangladesh est solidaire de la Zambie dans ses efforts pour éradiquer le travail forcé et s'engage à poursuivre sa collaboration dans le cadre de l'OIT pour faire progresser le travail décent, la dignité humaine et la justice sociale au niveau mondial.

Membre gouvernemental, Eswatini – L'Eswatini appuie la déclaration faite par le Zimbabwe au nom des pays de la SADC. Après avoir entendu les informations communiquées par le gouvernement sur les progrès accomplis à ce jour dans la mise en œuvre des réponses aux observations formulées par la commission d'experts, nous notons que le gouvernement a réaffirmé son engagement à remplir ou à mettre pleinement en œuvre ses obligations au titre de la convention et à renforcer les efforts déployés au niveau national en vue d'éliminer le travail forcé sous toutes ses formes.

Afin d'intensifier ses efforts à cet égard et de montrer clairement son acceptation des observations formulées par la commission d'experts, nous notons que le gouvernement sollicite l'assistance technique et financière de l'Organisation dans un certain nombre de domaines, notamment:

- 1) la révision ou l'adaptation de la législation nationale et du cadre politique identifiés afin de les aligner sur les exigences de la convention;
- 2) le renforcement des capacités des responsables chargés de l'application de la loi, dont les inspecteurs du travail, le personnel des services d'immigration et autres intervenants de première ligne, en matière d'identification et de traitement des cas de travail forcé et de traite des êtres humains;
- 3) le soutien à la mise en place de systèmes d'orientation et de protection des victimes, notamment la création de centres d'accueil et de centres ou de services de réadaptation pour les victimes;
- 4) l'aide pour améliorer les mécanismes de collecte de données et de suivi, notamment la mise en place de bases de données centralisées sur le travail forcé et la traite des êtres humains;
- 5) les campagnes de sensibilisation du public;
- 6) le soutien à la coordination entre toutes les institutions gouvernementales concernées, la société civile et les partenaires sociaux dans la mise en œuvre d'une stratégie nationale globale contre le travail forcé et la traite des êtres humains.

En adoptant ses conclusions, nous demandons à la commission d'accepter l'engagement déjà pris par le gouvernement de renforcer ses efforts dans la mise en œuvre de cette

convention. Nous prions instamment la commission de considérer que, compte tenu de la volonté politique et de l'engagement clairement manifestés par le gouvernement en faveur de la mise en œuvre effective de ses obligations au titre de cette convention, il convient d'assurer, de manière tripartite, un suivi des progrès réalisés dans ce domaine au niveau national, dans le respect de l'esprit du dialogue social et du tripartisme.

Membre gouvernemental, Niger – Le Niger remercie le gouvernement pour la présentation de son rapport. Ma délégation note avec appréciation la bonne foi et la bonne volonté de la Zambie qui réaffirme son engagement à mettre en œuvre intégralement la convention et à redoubler d'efforts pour éradiquer le travail forcé sous toutes ses formes. À cet égard, le Niger soutient et félicite les efforts et les progrès remarquables réalisés par le gouvernement de la Zambie. Ma délégation note également avec appréciation les mesures législatives et politiques prises par la Zambie à l'effet de répondre aux défis relevés par la commission d'experts.

Répondre complètement à ces défis requiert des moyens et du temps. Nous invitons le BIT à fournir toute l'assistance financière et technique nécessaire à la Zambie pour mettre en œuvre effectivement et efficacement les mesures politiques et législatives susmentionnées et à les améliorer, s'il y a lieu.

Le dialogue social est la pierre angulaire de l'OIT. Nous invitons les partenaires sociaux à accompagner le gouvernement dans sa lutte contre les défis relevés à travers des consultations tripartites constructives.

Enfin, le Niger réaffirme son soutien à la Zambie, qu'il félicite, et réitère son appel au BIT, aux partenaires sociaux ainsi qu'à tous les partenaires internationaux en mesure de le faire, à soutenir et accompagner le gouvernement dans ses efforts visant à éradiquer ce fléau. Nous voudrions également inviter la commission, lors de ses conclusions, à tenir compte de cette bonne foi, de cette bonne volonté et de ces progrès réalisés par la Zambie.

Représentant gouvernemental – Alors que nous concluons la discussion concernant notre pays, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude pour toutes les observations qui ont été formulées, tant collectivement qu'individuellement. Je remercie tout particulièrement la SADC et ses États membres, l'UE et ses États membres, ainsi que les autres blocs, les membres travailleurs et les membres employeurs. Je tiens à vous assurer que nous avons écouté attentivement vos interventions.

Permettez-moi de réaffirmer l'engagement indéfectible du gouvernement de la République de Zambie en faveur de l'éradication totale du travail forcé, où qu'il se produise et sous quelque forme que ce soit. Nous sommes conscients que le travail forcé porte directement atteinte à la dignité humaine et au travail décent et nous restons pleinement déterminés à aligner nos lois, politiques et pratiques nationales sur les normes internationales du travail. Les progrès que nous avons décrits aujourd'hui reflètent les efforts délibérés et continus déployés par la Zambie, en menant des réformes législatives, en renforçant des institutions et en faisant participer le plus grand nombre de parties prenantes pour relever les défis complexes que posent le travail forcé et la traite des êtres humains.

En ce qui concerne les préoccupations relatives au retard pris dans la modification de la loi sur le service national, je tiens à signaler que le gouvernement actuel a accompli des progrès remarquables depuis son entrée en fonction en août 2021. Nous avons connaissance des engagements pris en 1994, mais je tiens à préciser ici que, sous le gouvernement actuel, de nombreuses modifications ont été apportées. Par exemple, en ce qui concerne la loi sur

l'apprentissage de 1965, nous disposons d'un projet de loi sur l'apprentissage en milieu professionnel datant de 2025 et nous continuons à progresser dans d'autres domaines.

Nous avons également pris note des préoccupations concernant la mise en œuvre opérationnelle du Fonds de lutte contre la traite des êtres humains. En tant que gouvernement, nous ferons tout notre possible en collaboration avec nos partenaires sociaux.

Veuillez noter que la Zambie a connu l'une des pires sécheresses de son histoire au cours de la saison agricole 2023-24. La sécheresse a durement touché certains secteurs, tels que l'agriculture, l'énergie, la sécurité alimentaire et l'approvisionnement en eau; et 6,6 millions de personnes en ont souffert. Le 29 février 2024, le Président n'a pas eu d'autre choix que de déclarer l'état d'urgence nationale dans le pays. C'est pourquoi nous tenons à réaffirmer notre engagement, mais devons faire face à ces difficultés exceptionnelles. Les effets de la sécheresse continuent de causer des souffrances indicibles à la plupart des Zambiens du fait des coupures d'électricité toujours plus nombreuses et des menaces qui pèsent sur la sécurité alimentaire. Néanmoins, le gouvernement a fait preuve de résilience face à ce revers majeur en mettant en place de manière proactive diverses interventions visant à atténuer les souffrances de ses citoyens.

Je tiens également à préciser ici que le BIT s'est engagé à envoyer une mission en Zambie en juillet prochain. Par conséquent, en tant que gouvernement, nous avons demandé un soutien complet en matière de normes internationales du travail, y compris en ce qui concerne l'obligation de soumission. Cette mission travaillera en collaboration avec nos partenaires sociaux et nous sera très utile. Je tiens aussi à vous faire part de la récente ratification de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, ce qui témoigne de l'engagement du gouvernement en faveur du caractère transformateur des normes internationales du travail.

En ce qui concerne la préoccupation relative au statut de la Zambie en tant que pays d'origine, de transit et de destination pour la migration de main-d'œuvre, veuillez noter que la Zambie a élaboré une Stratégie nationale pour la migration de main-d'œuvre 2024-2028. Des directives éthiques en matière de recrutement à l'intention des agences pour l'emploi sont également en cours d'élaboration et devraient être terminées pour la mi-juin de cette année. En outre, nous avons également élaboré et publié un rapport statistique sur la migration de main-d'œuvre (2022). J'ai également entendu les préoccupations formulées quant au protocole de 2014 et je tiens à préciser que, bien que nous regrettions le retard pris, des progrès ont été réalisés. Je souhaite indiquer à la commission que nous avons soumis le protocole au Cabinet en mai 2025. J'aimerais en outre conclure en précisant que le gouvernement n'a pas encore signé de protocole d'accord avec l'État du Qatar, mais qu'il a été approuvé par le procureur général; la cérémonie de signature ne devrait plus tarder.

Nous sommes profondément reconnaissants pour le dialogue constructif qui a eu lieu et les observations précieuses qui ont été formulées par la commission et les États Membres. Ces échanges renforcent non seulement nos valeurs communes, mais aussi notre détermination à faire plus et mieux.

Nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration avec le BIT et attendons avec impatience son appui technique et son aide pour appuyer nos efforts et remédier aux derniers sujets de préoccupation. Ensemble, dans un esprit de partenariat et d'engagement mutuel, nous pouvons mettre en place des systèmes plus solides qui promeuvent les droits, protègent les personnes vulnérables et garantissent un travail décent pour tous.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent remercier tous les intervenants qui ont pris la parole. Nous adressons également nos remerciements sincères au gouvernement pour les informations fournies, tant par écrit qu'oralement.

Pour conclure, nous souhaitons faire remarquer que la convention est une convention fondamentale. Nous insistons une fois encore sur le fait que les membres employeurs considèrent comme inacceptables toutes les formes de travail forcé et autres pratiques abusives s'apparentant à du travail forcé, notamment lorsqu'elles concernent ou visent les catégories les plus vulnérables de la société. À cet égard, nous partageons donc le point de vue de la commission d'experts et des membres travailleurs. On ne saurait sous-estimer les dommages causés par la traite des êtres humains ni la complexité des problèmes à résoudre pour y remédier efficacement.

L'un des aspects complexes de la traite qui a été souligné aujourd'hui est son lien avec la criminalité transnationale. Comme l'a fait remarquer l'un de nos collègues travailleurs, il s'agit presque d'un problème régional. Il est donc encourageant de constater aujourd'hui l'intérêt et le soutien manifestés par des pays africains lors de cette discussion. C'est à cet égard que la communauté internationale, à laquelle appartiennent l'OIT et la présente commission, a un rôle des plus essentiels à jouer. La Zambie semble avoir commencé à mettre en place une infrastructure solide pour relever ces défis, mais comme nous le savons tous le plus difficile reste à faire, à savoir mettre en œuvre effectivement ces mesures. Les membres employeurs demandent donc au gouvernement de:

1. veiller à l'élimination complète du recours au travail obligatoire;
2. poursuivre ses efforts concrets pour éliminer la traite des personnes par le biais de sa politique nationale et de toute autre loi, politique ou initiative pertinente;
3. coopérer avec le BIT et des partenaires sociaux indépendants pour assurer la pleine application de la convention dans la pratique;
4. fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, y compris les détails et la nature des consultations menées pour se conformer à la convention;
5. poursuivre le dialogue avec le BIT et des partenaires sociaux indépendants sur la portée de sa loi sur le service national, y compris en fournissant les informations demandées par la commission d'experts sur le nombre de citoyens concernés et la nature des travaux auxquels ils sont affectés, ainsi que toute modification législative ou autre nécessaire pour se conformer à la convention.

Nous voulons croire que le gouvernement mettra en œuvre ces recommandations en temps voulu afin de se conformer pleinement à la convention.

Membres travailleurs – Le travail forcé sous toutes ses formes reste une préoccupation grave et exige des mesures urgentes et durables. Bien que nous saluions les mesures prises par la Zambie, nous devons également reconnaître que les mesures adoptées à ce jour ne donnent pas les résultats escomptés. La convention oblige les États à ériger le travail forcé ou obligatoire en infraction pénale et à veiller à ce que les sanctions soient réellement adéquates et strictement appliquées. En outre, la mise en œuvre doit être effective et non symbolique. Comme indiqué précédemment, la Zambie rencontre toujours de sérieuses difficultés en tant que pays d'origine, de transit et de destination des victimes de la traite, notamment les femmes et les jeunes hommes. Nous notons que la politique nationale a défini quatre objectifs clés: réduire l'incidence de la traite d'ici à 2030; renforcer les capacités de la justice pénale pour poursuivre les auteurs d'infractions d'ici à 2026; renforcer les services de protection des

victimes et des témoins d'ici à 2030; et améliorer la coordination et la coopération à tous les niveaux d'ici à 2025. Nous prions donc instamment le gouvernement de veiller à ce que: des ressources financières et des capacités institutionnelles suffisantes soient prévues pour atteindre ces objectifs; l'assistance du BIT soit sollicitée si nécessaire; et des informations actualisées soient régulièrement communiquées à la commission.

Nous prions le gouvernement de:

- communiquer les résultats de toute évaluation de la mise en œuvre de la politique nationale, ainsi que les difficultés rencontrées et les mesures prises pour y remédier;
- fournir des statistiques actualisées sur les victimes identifiées et l'aide qu'elles ont reçue;
- préciser le fonctionnement du mécanisme national d'orientation et du Fonds de lutte contre la traite des êtres humains;
- continuer de renforcer les capacités des responsables de l'application des lois, des magistrats et des enquêteurs;
- fournir des informations sur les mesures de protection des témoins et l'efficacité du fonds d'aide aux témoins;
- garantir une coopération à l'échelle nationale entre toutes les parties prenantes qui participent à la lutte contre la traite.

En ce qui concerne le service national, nous prions à nouveau instamment le gouvernement de modifier la législation concernée et de fournir des données sur la nature et la portée du service national obligatoire, en pleine conformité avec l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention. L'élimination du travail forcé et obligatoire est une obligation fondamentale en vertu du droit international et un impératif moral commun. Nous prions donc instamment la Zambie de redoubler d'efforts et de veiller à ce que son cadre juridique et institutionnel aboutisse à des résultats concrets et mesurables pour les victimes et les communautés. Nous la prions également de solliciter l'assistance du BIT à cet égard.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites et orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté les efforts du gouvernement en vue de respecter ses obligations au titre de la convention, y compris l'adoption de la Politique nationale sur la traite des êtres humains et le trafic de migrants, et de son plan de mise en œuvre en 2022 qui constitue une étape importante dans l'éradication de la traite des êtres humains comme composante du travail forcé. Toutefois, la commission note avec préoccupation que le nombre de cas augmente et que la Zambie reste un pays d'origine, de transit et de destination des victimes de la traite des êtres humains.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de:

- **prendre des mesures appropriées en vue d'identifier efficacement les victimes de la traite des êtres humains à des fins d'exploitation au travail et d'exploitation sexuelle, en vue de leur apporter une protection et une assistance appropriées et adéquates, qui incluent le rétablissement et la réadaptation de toutes les victimes du travail forcé ou obligatoire, ainsi que la mise à disposition d'autres formes d'assistance et de soutien;**

- veiller à la poursuite des auteurs d'infractions et à l'imposition de sanctions dissuasives;
- veiller à l'application de mesures visant à fournir un soutien logistique aux témoins et aux victimes appelés à témoigner, ainsi que de mesures visant à faciliter la collecte de preuves pour que les poursuites soient effectives;
- poursuivre le renforcement de capacités des représentants des forces de l'ordre et développer les capacités des procureurs et des enquêteurs;
- prendre des mesures appropriées pour renforcer, à l'échelle du pays, la coordination et la coopération avec les principales parties prenantes, telles que les enquêteurs de police et le pouvoir judiciaire, en matière de lutte contre la traite des êtres humains;
- prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi, de manière à limiter le travail exigé dans le cadre du service national de Zambie au travail de nature purement militaire, conformément à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, et pour fournir des informations sur le nombre de citoyens appelés à effectuer le service national obligatoire, ainsi que sur la nature du travail qui leur est assigné;
- fournir toutes les informations demandées par la commission d'experts.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de soumettre un rapport détaillé sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées d'ici au 1^{er} septembre 2025.

Président – Je donne maintenant la parole au représentant du gouvernement de la Zambie.

Représentant gouvernemental – La Zambie prend note des conclusions et des recommandations de la commission et tient à réaffirmer son engagement à répondre aux préoccupations exprimées au sujet de la traite des êtres humains.

En ce qui concerne les préoccupations relatives au retard pris dans la modification de la loi sur le service national, la Zambie tient à rappeler que le gouvernement a accompli des progrès remarquables. La loi a été soumise à un processus consultatif en vue de sa modification, et le Cabinet a donné son accord de principe à cette modification. La modification prévoit la fusion de la loi sur le service national et de la loi sur la défense en une seule loi consolidée. Le projet de loi a été soumis au ministère de la Justice, mais la procédure est actuellement suspendue dans l'attente de la finalisation de la politique de défense, laquelle relève du ministère de la Défense. Ces modifications tiennent compte de la disposition qui serait contraire à la convention.

Le gouvernement tient à rappeler une fois de plus qu'il n'impose pas de service national obligatoire. Il s'agit d'un service purement volontaire. La commission voudra noter que les critères de recrutement des jeunes pour ce programme volontaire de formation professionnelle au titre du service national sont les suivants: être citoyen zambien, être âgé de 18 à 35 ans, être titulaire au minimum d'un certificat de fin d'études secondaires ou d'un diplôme équivalent, être considéré comme vulnérable par le Département des affaires sociales et avoir un casier judiciaire vierge.

Le rapport de situation détaillé sera soumis, comme recommandé, d'autant plus que nous espérons que le BIT nous aidera, entre autres, à renforcer nos capacités en juillet 2025.

Annexe I. Tableau des rapports dus en 2024 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 12 juin 2025) (articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la commission d'experts, page 1139, doit être mis à jour de la façon suivante:

*Note: Les premiers rapports sont indiqués entre parenthèses.
Les modifications des listes de pays mentionnés dans la première partie
(Rapport général)*

Afrique du Sud	4 rapports demandés
· 3 rapports reçus: conventions n°s 100, 111, 188 · 1 rapport non reçu: Convention MLC	
Antigua-et-Barbuda	28 rapports demandés
· 10 rapports reçus: conventions n°s 29, 81, 87, 94, 98, 105, 122, (181), MLC, (189) · 18 rapports non reçus: conventions n°s 11, 100, 111, 135, 138, 142, 144, 151, 154, 158, (177), 182, 183, (184), (185), (187), (188), 190	
Arabie saoudite	2 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 100, 111	
Arménie	6 rapports demandés
· 5 rapports reçus: conventions n°s 29, 94, 122, 138, 182 · 1 rapport non reçu: convention n° 105	
Belize	10 rapports demandés
· 2 rapports reçus: conventions n°s 87, 98 · 8 rapports non reçus: conventions n°s 29, 88, 94, 105, 138, 140, 182, MLC	
Brunéi Darussalam	2 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 138, 182	
Burundi	6 rapports demandés
· 1 rapport reçu: convention n° 27 · 5 rapports non reçus: conventions n°s 29, 94, 105, 138, 182	
Croatie	6 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 29, 90, 105, 122, 138, 182	
Cuba	9 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 29, 77, 78, 79, 90, 105, 122, 138, 182	
Danemark - Groenland	6 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· 5 rapports reçus: conventions n°s 6, 29, 105, 122, 182 · 1 rapport non reçu: convention n° 138	
El Salvador	13 rapports demandés
· 12 rapports reçus: conventions n°s 29, 77, 78, 87, 105, 122, 138, 148, 154, 182, 183, 190 · 1 rapport non reçu: convention n° 102	

Éthiopie	6 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 11, 29, 87, 105, 138, 182	
Fidji	11 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 11, 29, 87, 98, 105, 111, 122, 138, 144, 182, (190)	
Gabon	24 rapports demandés
· 21 rapports reçus: conventions n°s 3, 12, 13, 14, 19, 26, 52, 81, 87, 95, 96, 98, 99, 100, 106, 111, 122, 155, 158, 161, 167	
· 3 rapports non reçus: conventions n°s 101, 144, 150	
Îles Cook	4 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 29, 105, 182, (MLC)	
Iraq	29 rapports demandés
<i>(Paragraphe 69)</i>	
· 23 rapports reçus: conventions n°s 1, 13, 14, 30, 81, 87, 89, 95, 98, 106, 115, 119, 120, 131, 132, 139, 144, 148, 150, 153, 167, (184), (185)	
· 6 rapports non reçus: conventions n°s 17, 19, 42, 118, 136, 187	
Islande	14 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 2, 81, 87, 98, 100, 102, 111, 122, 129, 139, 144, 155, 159, 187	
Kenya	21 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· 14 rapports reçus: conventions n°s 2, 17, 81, 88, 94, 98, 99, 100, 111, 118, 129, 131, 140, (185)	
· 7 rapports non reçus: conventions n°s 12, 14, 19, 89, 132, 144, 188	
Kiribati	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 87, 98, 100, 144	
Libéria	6 rapports demandés
· 3 rapports reçus: conventions n°s 87, 100, 138	
· 3 rapports non reçus: conventions n°s 81, 98, 144	
Libye	3 rapports demandés
· 2 rapports reçus: conventions n°s 81, 87	
· 1 rapport non reçu: convention n° 98	
Lituanie	7 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· Tous les rapports reçus: conventions n°s 11, 81, 87, 98, 135, 144, 154	
Monténégro	27 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
· 21 rapports reçus: conventions n°s 11, 27, 81, 87, 98, 100, 111, 113, 114, 122, 126, 129, 135, 144, 151, 152, 155, 156, 185, MLC, 187	
· 6 rapports non reçus: conventions n°s 12, 19, 97, 102, 121, 143	
Nigéria	9 rapports demandés
· 1 rapport reçu: convention n° MLC	
· 8 rapports non reçus: conventions n°s 11, 81, 87, 98, 144, 155, 187, 190	

Papouasie-Nouvelle-Guinée	18 rapports demandés
<i>(Paragraphe 66)</i>	
- 4 rapports reçus: conventions n°s 100, 111, 122, 158	
- 14 rapports non reçus: conventions n°s 11, 12, 19, 22, 26, 27, 29, 87, 98, 99, 103, 105, 138, 182	
Roumanie	29 rapports demandés
- 27 rapports reçus: conventions n°s 1, 11, 13, 27, 29, 81, 89, 95, 100, 102, 105, 108, 111, 122, 127, 129, 131, 135, 136, 138, 144, 150, 154, 168, 182, 183, MLC	
- 2 rapports non reçus: conventions n°s 14, 137	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - îles Vierges britanniques	3 rapports demandés
- 1 rapport reçu: convention n° 82	
- 2 rapports non reçus: conventions n°s 94, 97	
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord - Montserrat	1 rapport demandé
<i>(Paragraphe 74)</i>	
- Tous les rapports reçus: convention n° 97	
Sénégal	5 rapports demandés
- Tous les rapports reçus: conventions n°s 100, 111, 125, MLC, 188	
Serbie	8 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
- 7 rapports reçus: conventions n°s 27, 100, 111, 113, 114, 126, MLC	
- 1 rapport non reçu: convention n° 32	
Singapour	9 rapports demandés
- 7 rapports reçus: conventions n°s 11, 81, 100, 138, 155, 182, MLC	
- 2 rapports non reçus: conventions n°s 29, 32	
Soudan	15 rapports demandés
<i>(Paragraphe 69)</i>	
- 14 rapports reçus: conventions n°s 26, 29, 81, (87), 95, 98, 100, 105, 111, 138, (144), 175, 182, (MLC)	
- 1 rapport non reçu: convention n° 19	
Suriname	3 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
- Tous les rapports reçus: conventions n°s 27, 100, 111	
Thaïlande	3 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
- Tous les rapports reçus: conventions n°s 100, 111, 188	
Turkménistan	4 rapports demandés
<i>(Paragraphe 74)</i>	
- Tous les rapports reçus: conventions n°s 100, 105, 111, 182	

Total général

Au total, 1 836 rapports (article 22) ont été demandés,
1 454 (soit 79,19 pour cent) ont été reçus.

Au total, 73 rapports (article 35) ont été demandés,
70 (soit 95,89 pour cent) ont été reçus.

Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 12 juin 2025) (article 22 de la Constitution)

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
1932	447	-		406	90,8%	423	94,6%
1933	522	-		435	83,3%	453	86,7%
1934	601	-		508	84,5%	544	90,5%
1935	630	-		584	92,7%	620	98,4%
1936	662	-		577	87,2%	604	91,2%
1937	702	-		580	82,6%	634	90,3%
1938	748	-		616	82,4%	635	84,9%
1939	766	-		588	76,8%	-	
1944	583	-		251	43,1%	314	53,9%
1945	725	-		351	48,4%	523	72,2%
1946	731	-		370	50,6%	578	79,1%
1947	763	-		581	76,1%	666	87,3%
1948	799	-		521	65,2%	648	81,1%
1949	806	134	16,6%	666	82,6%	695	86,2%
1950	831	253	30,4%	597	71,8%	666	80,1%
1951	907	288	31,7%	507	77,7%	761	83,9%
1952	981	268	27,3%	743	75,7%	826	84,2%
1953	1026	212	20,6%	840	75,7%	917	89,3%
1954	1175	268	22,8%	1077	91,7%	1119	95,2%
1955	1234	283	22,9%	1063	86,1%	1170	94,8%
1956	1333	332	24,9%	1234	92,5%	1283	96,2%
1957	1418	210	14,7%	1295	91,3%	1349	95,1%
1958	1558	340	21,8%	1484	95,2%	1509	96,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
1959	995	200	20,4%	864	86,8%	902	90,6%
1960	1100	256	23,2%	838	76,1%	963	87,4%
1961	1362	243	18,1%	1090	80,0%	1142	83,8%
1962	1309	200	15,5%	1059	80,9%	1121	85,6%
1963	1624	280	17,2%	1314	80,9%	1430	88,0%
1964	1495	213	14,2%	1268	84,8%	1356	90,7%
1965	1700	282	16,6%	1444	84,9%	1527	89,8%
1966	1562	245	16,3%	1330	85,1%	1395	89,3%
1967	1883	323	17,4%	1551	84,5%	1643	89,6%
1968	1647	281	17,1%	1409	85,5%	1470	89,1%
1969	1821	249	13,4%	1501	82,4%	1601	87,9%
1970	1894	360	18,9%	1463	77,0%	1549	81,6%
1971	1992	237	11,8%	1504	75,5%	1707	85,6%
1972	2025	297	14,6%	1572	77,6%	1753	86,5%
1973	2048	300	14,6%	1521	74,3%	1691	82,5%
1974	2189	370	16,5%	1854	84,6%	1958	89,4%
1975	2034	301	14,8%	1663	81,7%	1764	86,7%
1976	2200	292	13,2%	1831	83,0%	1914	87,0%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée		Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts		Rapports enregistrés pour la session de la Conférence	
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1976), des rapports détaillés ont été demandés depuis 1977 jusqu'en 1994, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de quatre ans							
1977	1529	215	14,0%	1120	73,2%	1328	87,0%
1978	1701	251	14,7%	1289	75,7%	1391	81,7%
1979	1593	234	14,7%	1270	79,8%	1376	86,4%
1980	1581	168	10,6%	1302	82,2%	1437	90,8%
1981	1543	127	8,1%	1210	78,4%	1340	86,7%
1982	1695	332	19,4%	1382	81,4%	1493	88,0%
1983	1737	236	13,5%	1388	79,9%	1558	89,6%
1984	1669	189	11,3%	1286	77,0%	1412	84,6%
1985	1666	189	11,3%	1312	78,7%	1471	88,2%
1986	1752	207	11,8%	1388	79,2%	1529	87,3%
1987	1793	171	9,5%	1408	78,4%	1542	86,0%
1988	1636	149	9,0%	1230	75,9%	1384	84,4%
1989	1719	196	11,4%	1256	73,0%	1409	81,9%
1990	1958	192	9,8%	1409	71,9%	1639	83,7%
1991	2010	271	13,4%	1411	69,9%	1544	76,8%
1992	1824	313	17,1%	1194	65,4%	1384	75,8%
1993	1906	471	24,7%	1233	64,6%	1473	77,2%
1994	2290	370	16,1%	1573	68,7%	1879	82,0%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports détaillés ont été demandés en 1995, à titre exceptionnel, seulement pour cinq conventions							
1995	1252	479	38,2%	824	65,8%	988	78,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 1993), des rapports ont été demandés, selon certains critères, à des intervalles de deux ans ou de cinq ans							
1996	1806	362	20,5%	1145	63,3%	1413	78,2%
1997	1927	553	28,7%	1211	62,8%	1438	74,6%
1998	2036	463	22,7%	1264	62,1%	1455	71,4%
1999	2288	520	22,7%	1406	61,4%	1641	71,7%
2000	2550	740	29,0%	1798	70,5%	1952	76,6%
2001	2313	598	25,9%	1513	65,4%	1672	72,2%
2002	2368	600	25,3%	1529	64,5%	1701	71,8%
2003	2344	568	24,2%	1544	65,9%	1701	72,6%
2004	2569	659	25,6%	1645	64,0%	1852	72,1%
2005	2638	696	26,4%	1820	69,0%	2065	78,3%
2006	2586	745	28,8%	1719	66,5%	1949	75,4%
2007	2478	845	34,1%	1611	65,0%	1812	73,2%
2008	2515	811	32,2%	1768	70,2%	1962	78,0%
2009	2733	682	24,9%	1853	67,8%	2120	77,6%
2010	2745	861	31,4%	1866	67,9%	2122	77,3%
2011	2735	960	35,1%	1855	67,8%	2117	77,4%

Année de la réunion de la commission d'experts	Rapports demandés	Rapports reçus à la date demandée	Rapports enregistrés pour la session de la commission d'experts	Rapports enregistrés pour la session de la Conférence
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2009 et mars 2011), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de cinq ans				
2012	2207	809 36,7%	1497 67,8%	1742 78,9%
2013	2176	740 34,1%	1578 72,5%	1755 80,6%
2014	2251	875 38,9%	1597 70,9%	1739 77,2%
2015	2139	829 38,8%	1482 69,3%	1617 75,6%
2016	2303	902 39,2%	1600 69,5%	1781 77,3%
2017	2083	785 37,7%	1386 66,5%	1543 74,1%
2018	1683	571 33,9%	1038 61,7%	1194 70,9%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans				
2019	1788	645 36,1%	1217 68,1%	CIT 2020 reportée en raison de la pandémie de COVID-19
En raison du report de la 109^e session de la Conférence en juin 2021 dû à la pandémie de COVID-19, le Conseil d'administration a décidé en mars 2020 d'inviter les États Membres à fournir des informations supplémentaires sur les rapports soumis en 2019, mettant en lumière les faits nouveaux qui auraient pu survenir entre temps s'agissant de l'application des dispositions des conventions étudiées. En outre, des rapports ont été demandés sur la base d'une note de bas de page adoptée par la commission d'experts demandant un rapport pour 2020 et dans le cadre du suivi des manquements à l'obligation de présenter des rapports				
2020	1796	394 21,9%	712 39,6%	768 42,8%
À la suite d'une décision du Conseil d'administration (novembre 2018), des rapports sont demandés, selon certains critères, à des intervalles de trois ans ou de six ans				
2021	1865	747 40,0%	1230 65,9%	1383 74,2%
2022	1915	787 41,1%	1334 69,7%	1460 76,2%
2023	2014	923 45,8%	1504 74,7%	1631 81,0%
2024	1836	766 41,7%	1338 72,9%	1836 79,2%

► **Rapport de la Commission de l'application des normes**

Présentation, discussion et approbation



► Compte rendu des travaux

4C

Conférence internationale du Travail – 113^e session, Genève, 2025

Date: 4 juillet 2025

Séance plénière: Rapport de la Commission de l'application des normes

Table des matières

	Page
Rapport de la Commission de l'application des normes: Présentation, discussion et approbation.....	3
Soumission à la Conférence de plaintes au titre de l'article 26.....	15

Vendredi 13 juin 2025, 14 h 55

Président: M. Moyo

Rapport de la Commission de l'application des normes: Présentation, discussion et approbation

Le Président

(original anglais)

Passons à présent au rapport de la Commission de l'application des normes. La première partie du rapport figure dans le [Compte rendu des travaux n° 4A](#). La deuxième partie fait l'objet du [Compte rendu des travaux n° 4B](#).

Permettez-moi de rappeler que les membres du bureau de la commission et son rapporteur sont: M. Tabai (Algérie), président; M. Moyane (Afrique du Sud), vice-président employeur; M. Postma (Pays-Bas), vice-président travailleur; et M. Tapia (Chili), rapporteur.

Je donne maintenant la parole à M. Tapia afin qu'il nous présente le rapport de la commission. Les membres du bureau pourront ensuite s'exprimer.

M. Tapia

Rapporteur de la Commission de l'application des normes

(original espagnol)

J'ai l'honneur de présenter le rapport de la Commission de l'application des normes à la séance plénière de la 113^e session de la Conférence internationale du Travail.

En tant qu'organe permanent de la Conférence, cette instance tripartite unique est habilitée, en vertu de l'article 10, paragraphe 1, du Règlement de la Conférence, à examiner les mesures prises par les États Membres pour donner effet aux dispositions des conventions qu'ils ont volontairement ratifiées. Elle examine également les questions liées à l'obligation de présenter des rapports et à d'autres obligations découlant de la Constitution de l'OIT.

Elle s'appuie à cette fin sur le rapport annuel de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. J'ai le plaisir d'annoncer que la Commission de l'application des normes a pleinement rempli son mandat. Les méthodes de travail de la commission ont été arrêtées lors de consultations tripartites informelles tenues en mars dernier.

Son rapport, qui est maintenant soumis à la séance plénière, se compose de deux parties. La première partie contient le rapport général, qui comprend un compte rendu de la discussion générale de la commission et les résultats de ses discussions sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts intitulée *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*; les résultats de l'examen des cas de manquements graves à l'obligation de faire rapport et à d'autres obligations relatives aux normes; le compte rendu d'une séance spéciale sur l'application par le Bélarus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, tenue comme suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2023; et les résultats de l'examen de 22 cas individuels concernant l'application des conventions ratifiées. Deux cas individuels, relatifs à l'Afghanistan et au Nicaragua, n'ont pas pu être examinés, car ces pays n'étaient pas représentés à la Conférence.

La deuxième partie du rapport contient le compte rendu intégral des discussions de la commission. Comme les années précédentes, cette partie est soumise à la plénière sous forme de «patchwork» trilingue. Le rapport complet, traduit dans les trois langues de travail de la Conférence, sera publié sur la page Web de la commission sous trente jours.

Je souhaiterais maintenant mettre en avant certains points saillants des travaux de la commission. Cette année encore, la discussion générale a mis l'accent sur le dialogue fructueux qu'entretiennent la Commission de l'application des normes et la commission d'experts. Dans le cadre de ce dialogue, les deux vice-présidents de la Commission de l'application des normes ont participé à une séance spéciale avec les membres de la commission d'experts lors de la session annuelle de cette dernière, en décembre 2024.

La commission de la Conférence a noté que, en plus de ce dialogue institutionnalisé, la commission d'experts avait tenu une séance d'information avec des représentants gouvernementaux en décembre 2024 dans un cadre informel.

En outre, cette année, la commission de la Conférence a accueilli Dixon Caton, présidente sortante de la commission d'experts, ainsi que son successeur, M. Lacabarats, qui se sont adressés à la commission lors de l'ouverture et de la clôture de la discussion générale, respectivement. Je retiens de leurs déclarations l'importance que la commission d'experts attache à la collaboration constructive et au dialogue continu entre ces deux organes, ainsi que la volonté de continuer à renforcer ce dialogue. La commission a également eu le plaisir d'accueillir le président du Comité de la liberté syndicale, Evance Kalula, qui a présenté le rapport annuel du comité, soulignant le caractère complémentaire des différentes procédures de contrôle.

Notre commission s'est félicitée de l'occasion qui lui a été donnée de débattre de l'action à mener pour atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, sur la base de l'Étude d'ensemble établie cette année par la commission d'experts.

Comme indiqué précédemment, elle a tenu une séance spéciale consacrée à l'examen de l'application des conventions nos 87 et 98 par le gouvernement du Bélarus. Cette séance faisait suite à la décision prise par la Conférence à sa 111^e session en vue d'assurer le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application de ces conventions par le Bélarus. Les conclusions sur ce cas ont été adoptées par vote et figurent dans le rapport de la commission.

Enfin, la commission a adopté une liste de 24 cas individuels à examiner. Sur ces 24 cas, elle a pu en examiner 22, étant donné que, comme je l'ai déjà indiqué, deux pays n'étaient pas accrédités. La commission a adopté des conclusions consensuelles sur tous les cas examinés. Après l'adoption des conclusions, les gouvernements concernés ont eu la possibilité d'exprimer leurs opinions, qui sont reflétées dans le compte rendu contenu dans le rapport de la commission.

Je voudrais conclure mon intervention en remerciant le président de la commission, Belgacem Tabai, membre gouvernemental de l'Algérie, pour la compétence avec laquelle il a dirigé les réunions, ainsi que le vice-président employeur, Kaizer Moyane, et le vice-président travailleur, Tjalling Postma, pour l'esprit de coopération qui a régné au sein de la commission. Je tiens bien évidemment à remercier aussi le secrétariat, dirigé par la représentante du Secrétaire général, Corinne Vargha, avec le soutien de Horacio Guido et de Karen Curtis, qui participait pour la dernière fois à la commission de la Conférence avant une retraite bien

méritée. Je remercie également les coordonnateurs, Rosinda Silva et Carlos Magalhaes. Pour conclure, je recommande à la Conférence d'adopter le rapport de la Commission de l'application des normes.

M. Moyane

Vice-président employeur de la Commission de l'application des normes
(original anglais)

Au nom du groupe des employeurs, j'approuve le rapport de la Commission de l'application des normes et recommande son adoption. Les employeurs saluent le fait que la commission ait achevé ses travaux cette année. Une fois de plus, elle a démontré sa capacité à mener un dialogue tripartite axé sur les résultats et à adopter des conclusions pour les cas examinés. Je voudrais, si vous le permettez, revenir sur quelques points.

Dans le cadre de la discussion générale sur le rapport général de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, les employeurs ont insisté sur les éléments suivants.

Premièrement, le groupe des employeurs soutient la rationalisation de la présentation des rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'OIT. Nous estimons que cela peut permettre d'alléger la charge que représente l'établissement des rapports pour les États qui ont ratifié les instruments et d'améliorer l'efficacité d'un point de vue général. Nous notons que cette rationalisation ne peut être efficace et efficiente que si les gouvernements disposent de capacités suffisantes en matière de production de rapports. Par conséquent, outre la rationalisation de la présentation des rapports, une approche plus volontariste est effectivement nécessaire, en amont de la ratification, pour veiller à ce que les États qui ratifient les instruments soient à la fois disposés et aptes à s'y conformer véritablement.

Deuxièmement, pour ce qui est de la convention n° 87 qui a déjà été renvoyée devant la Cour internationale de Justice pour avis consultatif, nous constatons que cette question est toujours en suspens et nous espérons aller de l'avant de façon constructive et unifiée dans le cadre d'une approche tripartite, une fois que la Cour internationale de Justice aura rendu son avis consultatif.

En ce qui concerne l'Étude d'ensemble, qui portait cette année sur six instruments de l'OIT relatifs à la protection contre les accidents du travail, nous considérons que cette protection contribue à l'émergence d'économies inclusives et qui fonctionnent bien, au travail décent, à l'emploi productif, au développement d'entreprises viables et à une croissance inclusive. Il s'agit également d'un élément fondamental de la protection sociale. Pour les pays qui ratifient les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale, ces objectifs doivent être poursuivis en tenant compte des spécificités, des priorités et des ressources nationales, dans le respect des principes fondamentaux énoncés dans les normes ratifiées, en coordination avec d'autres politiques publiques, notamment la politique de l'emploi, et dans le cadre d'un dialogue social tripartite.

La notion de protection renvoie à celle de prévention. C'est en effet par la prévention que les risques sont atténués et que l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles est réduite au minimum. Parallèlement aux régimes de protection contre les accidents du travail, il est donc essentiel de mettre en place des mécanismes de prévention adéquats en matière de sécurité et de santé au travail.

Il est tout aussi important, pour instaurer une culture de prévention, de sensibiliser le public et de favoriser l'acceptation sociale afin que chacun dispose d'informations pertinentes et à jour sur les mesures préventives. À cet égard, il convient également de reconnaître explicitement la responsabilité des travailleurs dans différentes réglementations.

Les employeurs ont fait observer que les entreprises s'efforçaient d'adopter des mesures qui rendent les lieux de travail plus sûrs, tout en plaidant pour une réduction de la bureaucratie ainsi que pour une simplification et une diminution des coûts que le système actuel de sécurité et de santé au travail leur impose.

Toutefois, le partage des responsabilités est essentiel dans l'administration des régimes de protection contre les accidents du travail. Ainsi, nous nous félicitons également du fait que de nombreuses institutions publiques et privées chargées de l'administration de ces régimes disposent d'un conseil d'administration tripartite composé de représentants du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. En outre, la participation des partenaires sociaux à la gestion des régimes de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles est susceptible de contribuer à la bonne gouvernance et à une prise de décision éclairée, ainsi qu'au maintien et au renforcement de la confiance dans la population.

Dans le cadre de l'examen des cas individuels, il est important que les gouvernements reconnaissent et respectent pleinement les obligations qui découlent de la ratification d'un instrument international du travail, à savoir se conformer à celui-ci, rendre compte à l'OIT des mesures prises pour donner effet à ses dispositions et se présenter devant la Commission de l'application des normes lorsqu'ils y sont invités.

Nous saluons la présence et la participation de tous les gouvernements dont les pays faisaient l'objet d'un examen par la commission cette année, ainsi que celles des gouvernements qui ont fourni des informations écrites et orales au cours des discussions. Nous prions instamment tous les gouvernements de conserver cette attitude louable. Nous regrettons toutefois que deux gouvernements n'aient pas été représentés. Le groupe des employeurs a souligné que cette absence nuisait aux travaux importants menés par la commission. À l'avenir, nous devons nous consulter de manière tripartite et élaborer une stratégie pour éviter que cela ne se reproduise.

Il est particulièrement grave et profondément regrettable qu'aucun représentant du gouvernement ou des autorités de l'Afghanistan et du Nicaragua n'ait assisté à la Conférence cette année, d'autant plus que la commission était saisie de cas les concernant. Ces deux cas suscitaient des préoccupations graves et pressantes, ce qui rend d'autant plus fâcheuse l'absence des gouvernements ou des autorités concernés. Leur non-participation a empêché la commission d'entendre leur point de vue, au mépris des principes de dialogue et de transparence, et affaibli sa capacité à garantir un examen équitable et équilibré des cas.

Nous tenons à souligner que le système de contrôle est un mécanisme indispensable au respect des normes internationales du travail. Il est clairement établi que les Membres de l'OIT sont tenus de prendre part à ce processus, en particulier lorsque des allégations graves relatives à des conventions ratifiées sont formulées.

Nous exhortons donc tous les gouvernements à honorer leurs engagements en tant que Membres de l'OIT et à coopérer pleinement et de manière constructive avec l'Organisation et ses organes de contrôle. Une participation effective est essentielle au respect des principes de responsabilité, de confiance et d'intégrité qui caractérisent le système international du travail.

En ce qui concerne le cas d'El Salvador relatif à la convention n° 98, nous avons jugé la situation grave et urgente et avons demandé l'ajout d'un paragraphe spécial dans le rapport de la commission. Le cas porte sur des allégations d'ingérence des autorités dans les activités des organisations d'employeurs et de travailleurs, ce qui est contraire à l'article 2 de la convention, et sur des actes de harcèlement signalés à l'encontre d'une organisation d'employeurs, l'Association nationale de l'entreprise privée (ANEP). Le groupe des employeurs regrette également que les employeurs d'El Salvador n'aient pas été accrédités à la Conférence cette année. En outre, les allégations de violations persistantes de la convention par le gouvernement, notamment l'absence de progrès tangibles dans la mise en place d'un véritable dialogue social tripartite institutionnel, sont très préoccupantes. Nous déplorons les actes de discrimination antisyndicale et l'absence de législation visant à s'en protéger.

Enfin, pour ce qui est du Bélarus et de la convention n° 87, nous avons une fois de plus tenu une séance spéciale dans le cadre de la Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus. Il est malheureusement ressorti de la discussion que le gouvernement du Bélarus n'était toujours pas disposé à coopérer avec l'OIT en vue de se conformer aux obligations qui lui incombent en vertu de la convention.

En ce qui concerne le nombre de cas, étant donné que nous avons tenu une séance spéciale cette année, nous en avons finalement examiné 25, dont certains sont complexes par nature. Ainsi, compte tenu du temps plutôt restreint dont nous avons disposé au cours de ces deux semaines, le groupe des employeurs insistera pour que, à l'avenir, le nombre de cas examinés soit limité à 24.

Pour mes remarques finales, je dirais que nous sommes satisfaits du caractère concis, clair et équilibré des conclusions formulées, qui traitent des problèmes observés et des solutions possibles de manière juste et équitable. Le groupe des employeurs considère que l'assistance fournie par les bureaux régionaux de l'OIT est un moyen très efficace et efficient d'aider les mandants. Nous invitons les gouvernements concernés à accepter les recommandations de la commission et à avoir recours à l'assistance technique. En ce qui concerne le suivi de ces conclusions, nous estimons qu'il est très important que le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) soient associés au suivi assuré par le Bureau, afin que les organisations d'employeurs et de travailleurs au niveau national puissent y participer véritablement.

Enfin, en conclusion, le groupe des employeurs est satisfait des travaux menés cette année par la Commission de l'application des normes. Un consensus a été trouvé chaque fois que cela était possible et les points de désaccord ont été mis en évidence lorsque cela était nécessaire. Nous tenons à remercier tout particulièrement notre président, M. Tabai, pour sa conduite impartiale des réunions de la commission et pour la grande efficacité avec laquelle il a géré le temps alloué. Je remercie également le groupe des employeurs, en particulier Sonya Janahi, Annick Hellebuyck, Guido Ricci, Fernando Yllanes, Juan Mailhos, Jacqueline Vandermeulen, Juliana Manrique, Michael Congiu, Laura Gimenez, Paul Mackay, Paul Noll et Tala Khoury pour leur soutien et leur aide dans la préparation et la présentation du point de vue des employeurs sur les cas individuels et l'Étude d'ensemble. Merci aussi à mon ami Tjalling Postma, vice-président travailleur, et à son équipe, ainsi qu'aux représentants des gouvernements dont la participation active aux travaux de la commission a rendu nos discussions constructives et fructueuses. Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude à Rita Yip, Tessa Mitchell et Emilie Villet, de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), ainsi qu'à María Ángeles Palmí Reig, Nuno Biscaya et Andrés Yurén, d'ACT/EMP, pour leur aide précieuse.

M. Postma**Vice-président travailleur de la Commission de l'application des normes
(original anglais)**

La Commission de l'application des normes a approuvé hier son rapport, qu'elle présente aujourd'hui à la plénière.

L'approbation de ce rapport est pour nous une occasion bienvenue de réfléchir au rôle que notre commission joue au sein de l'OIT. Ce rôle est central. Notre commission contribue à l'objectif fondateur que l'OIT s'est fixé lors de sa création, à savoir la promotion de la paix et de la justice sociale, qui suppose de protéger les travailleurs, préserver la dignité humaine et mettre en place des garanties visant à empêcher l'exploitation et le nivellement par le bas, tout en offrant à cet effet des conditions équitables aux entreprises et aux gouvernements et en œuvrant pour l'édification de sociétés durables. La fonction de contrôle de l'application des normes internationales du travail par les États Membres est à ce titre indispensable. L'OIT devrait donc réaffirmer le rôle central qui revient à son système de contrôle aux fins de l'exécution de son mandat, et affecter à ce système toutes les ressources dont celui-ci a besoin pour être efficace.

C'est par la définition de normes, leur promotion, leur ratification et un contrôle efficace de leur application que nous contribuons à nos objectifs fondateurs. À la présente session, nous nous sommes appliqués à réaliser ce mandat, examinant tous les cas inscrits sur notre liste, à l'exception de deux, et parvenant à adopter des conclusions par consensus. Nous avons également examiné la situation du Bélarus, dans le cadre d'une séance spéciale. Le fait que nous soyons parvenus à élaborer et adopter des conclusions est une victoire, qui doit être appréciée à sa juste valeur et vient couronner un exercice dont la seule finalité doit être de traiter les difficultés rencontrées par tel ou tel État Membre de la manière la plus pertinente et la plus efficace possible. Les souffrances et les privations causées par les violations des normes internationales du travail – et la réaction qui s'impose en conséquence – ne devraient jamais être envisagées à l'aune de considérations politiques ou stratégiques, susceptibles de nous détourner de l'objectif constitutionnel qui doit orienter les travaux de notre commission.

Les deux cas que nous n'avons pas été en mesure d'examiner concernent le Nicaragua et l'Afghanistan, les autorités compétentes ne s'étant pas présentées devant la commission. Nous invitons l'OIT et ses États Membres à s'informer auprès de ces autorités des mesures adoptées comme suite aux graves préoccupations exprimées dans ces cas. La non-participation d'un gouvernement aux travaux de l'Organisation ne peut pas, et ne doit pas, exonérer celui-ci de ses obligations, et encore moins justifier que les travailleurs soient privés de leurs droits fondamentaux.

Par ailleurs, nous constatons avec regret que, cette année encore, le gouvernement du Bélarus n'a pas pris part aux travaux de notre commission de façon constructive. Dans ce contexte, avec l'appui de certains gouvernements, et malgré des invitations au consensus, qui émanaient notamment du président, le gouvernement du Bélarus a demandé que l'on procède à un vote, dont il savait pertinemment que l'issue lui serait défavorable. Cette stratégie du Bélarus est contraire à l'esprit des règles qui régissent les travaux de la commission, ainsi qu'à la pratique qui est la sienne depuis longtemps. Par conséquent, nous demandons instamment au Bélarus, qui a lui-même appelé à un dialogue constructif hier, de revoir sa position, et nous l'engageons à participer de manière positive aux travaux de la commission et de l'OIT, à libérer tous les syndicalistes emprisonnés et à faire bon accueil à l'envoyé spécial du Directeur général.

Comme les années précédentes, il est apparu que certaines délégations n'étaient pas composées conformément aux principes tripartites qui régissent l'OIT. Dans certains cas, les gouvernements souhaitent faire participer à la Conférence leurs propres organisations de travailleurs plutôt que les organisations qui sont véritablement les plus représentatives. S'il appartient à la Commission de vérification des pouvoirs de la Conférence d'examiner les situations de ce type, celles-ci ont des incidences préoccupantes sur les travaux de la commission et compromettent la pleine participation des représentants légitimes des travailleurs à nos discussions.

Comme indiqué dans le rapport du Directeur général, tout ceci est à remettre dans un contexte plus large, marqué par une montée des politiques autoritaires et de la militarisation, qui fragilise les piliers essentiels du système démocratique, de la protection sociale et du respect des droits. À cet égard, nous nous devons d'appeler l'attention sur les attaques que subit l'organisation de travailleurs la plus représentative des États-Unis d'Amérique, la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO), ainsi que celles qui visent les travailleurs et leurs syndicats en Argentine et au Panama.

Bon nombre des conclusions adoptées par la commission cette année invitent les États Membres à demander l'assistance technique du BIT. Il est clair que le Bureau devrait jouir de la plus grande latitude possible à l'heure de déterminer quelle est la forme qu'il convient de donner à cette assistance pour traiter et résoudre au mieux les problèmes rencontrés. Ce qu'il faut en définitive, c'est que nos conclusions et recommandations aient un effet positif sur la vie des travailleurs et des employeurs victimes de violations de droits consacrés par les conventions concernées, contribuant ainsi au développement de nos sociétés. Les partenaires sociaux ont fait preuve d'inventivité pour parvenir à ces conclusions, en particulier celles liées aux missions. En cette période difficile, la créativité est effectivement de mise. Nous espérons que, dans son suivi, le Bureau saisira l'occasion qui lui est ainsi donnée, en collaboration avec les secrétariats du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs, ainsi qu'avec nos bureaux respectifs, pour conduire des missions efficaces et efficientes et apporter, dans le domaine du développement, les résultats que nos mandants attendent sur le terrain, compte tenu, le cas échéant, des activités de l'OIT, notamment les programmes par pays de promotion du travail décent.

S'agissant des effets escomptés, le groupe des travailleurs est d'avis que les activités axées sur la promotion et la ratification des conventions de l'OIT, ainsi que sur leur mise en œuvre effective en droit comme dans la pratique, se trouvent au cœur du mandat normatif de l'Organisation et représentent le début d'un cycle d'améliorations et de développement. Les gouvernements devraient prendre des mesures énergiques pour ratifier les conventions, en consultation avec leurs partenaires sociaux et avec l'assistance du BIT, en vue de concrétiser ces transformations et d'avoir un impact sur la situation sociale et du travail dans leur pays.

Nous tenons à remercier le président de la commission et le secrétariat pour leur conduite des travaux, qui a sans aucun doute contribué au climat globalement positif et constructif qui a régné dans la commission. Nous devons néanmoins revenir sur la discussion tenue pendant la séance spéciale sur le Bélarus. Nous avons constaté avec une profonde préoccupation que des membres de la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB), une organisation sous contrôle gouvernemental, ont enregistré les propos de notre camarade Maksim Pazniakou, représentant du Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), qui représente des syndicats indépendants en exil, lorsqu'il s'est exprimé au nom de la Confédération syndicale internationale. Il ne s'agit pas là d'une atteinte mineure au Règlement, dès lors que l'on sait que Maksim Pazniakou, comme d'autres syndicalistes au Bélarus, a reçu des menaces qui font

craindre pour sa vie. Nous devons continuer de nous efforcer de garantir, au sein de notre commission, en séance plénière ou dans nos pays, un environnement où les travailleurs peuvent s'exprimer en toute sécurité sans être visés par des manœuvres d'intimidation.

La cohérence et l'interdépendance des activités du système de contrôle apparaissent clairement dans le cadre des travaux que nous menons au sein de notre commission. En particulier, le rapport et le suivi de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations sont essentiels pour nous. Nous soutenons pleinement cette commission dans l'exécution de son mandat, dont elle s'acquitte en toute indépendance et avec professionnalisme.

Nous avons dû revenir sur la question du droit de grève au début de la session et nous espérons que l'on pourra clore cette question au sein de notre commission une fois pour toutes, compte tenu des méthodes de travail que nous avons adoptées depuis de nombreuses années. Nous sommes d'avis que c'est au Conseil d'administration, qui a renvoyé la question devant la Cour internationale de Justice, de recevoir l'avis consultatif qui sera rendu et de convenir ensuite de la meilleure voie à suivre, conformément au mandat et aux objectifs de l'OIT tels que définis dans sa Constitution.

Cette année, la commission a de nouveau réussi à mener à bien ses travaux et à contribuer à la réalisation de la mission de l'OIT en faveur de la justice sociale. Aujourd'hui, alors que ces travaux touchent à leur fin, rappelons-nous que la mise en œuvre des conclusions devrait constituer un objectif capital et une priorité.

Enfin, permettez-moi quelques mots de remerciements. Au nom du groupe des travailleurs de la commission, j'adresse ici mes plus sincères remerciements au président de notre commission, Belgacem Tabai, qui a dirigé les travaux avec un grand sérieux, au rapporteur, Marcelo Tapia, pour son travail assidu, et à l'ensemble du secrétariat pour sa contribution. Je voudrais en particulier saluer la représentante du Secrétaire général, Corinne Vargha, et ses adjoints, Horacio Guido et Karen Curtis, qui achèvera bientôt sa longue et remarquable carrière au BIT. Nous la remercions pour sa contribution décisive aux activités des organes de contrôle de l'OIT, en particulier aux travaux de notre commission, et lui souhaitons le meilleur pour la suite. Nous remercions également Rosinda Silva et Carlos Magalhaes, les piliers de cette commission, les interprètes, l'équipe technique et l'équipe de la sécurité. Merci également à mon homologue employeur et ami, Kaizer Moyane, que j'ai appris à respecter malgré les divergences de vues considérables qui nous ont parfois opposés. Merci à lui pour sa vigilance et sa patience, ainsi qu'à son équipe. Bien sûr, je tiens aussi à remercier mon groupe, sans exception, pour sa participation active et sa solidarité. Je voudrais tout particulièrement rendre hommage à ceux qui ont accepté d'être mes porte-parole et saluer Marta Pujadas, Nina Mjøberg, Mikyung Ryu, Zingiswa Losi, Alejandra Ortega, Ann Vermorgen, Clare Middlemas, Jocelyne Dubois, Stephen Russell et Souleymane Diallo. Merci également à nos collègues de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et de la Confédération syndicale internationale pour leur travail colossal, leur contribution solide et professionnelle et leurs conseils, ainsi qu'à nos collègues du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) pour leur soutien considérable.

M. Tabai**Président de la Commission de l'application des normes
(original arabe)**

J'ai l'honneur de prendre la parole devant vous à cette 113^e session de la Conférence internationale du Travail en ma qualité de président de la Commission de l'application des normes, pour vous présenter le rapport de cette commission en vue de son adoption par la Conférence.

Je tiens tout d'abord à souligner l'importance du rôle que joue la Commission de l'application des normes, qui est l'une des commissions principales de la Conférence internationale du Travail et la pierre angulaire du système de contrôle de l'OIT. Elle incarne le cadre tripartite dans lequel l'Organisation promeut les droits énoncés dans les normes internationales du travail depuis 1926.

C'est un grand honneur pour moi, à titre personnel, et pour mon pays, l'Algérie, de présider cette éminente commission au nom du groupe gouvernemental des États Membres. J'aimerais vous remercier une fois encore pour la confiance que vous m'avez témoignée en m'en confiant la présidence.

Je souhaiterais également rappeler que l'Algérie accorde une grande importance aux normes internationales du travail et aux organes et mécanismes qui y sont associés. À cet égard, je tiens à souligner le bilan positif des échanges que mon pays a eus avec les différents organes de contrôle de l'OIT chargés d'évaluer la conformité de la législation et de la pratique nationales avec les normes internationales.

Grâce à cette coopération fructueuse et pour tenir compte des observations de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, l'Algérie a engagé de nombreuses réformes dans le but de mettre sa législation nationale en conformité avec les normes internationales du travail.

Ces efforts s'inscrivent également dans le cadre plus large d'une politique ambitieuse définie par le Président dont le but est de renforcer le caractère social de l'État algérien grâce à un ensemble de réformes et d'initiatives visant à promouvoir le dialogue social et à garantir le respect des droits des travailleurs conformément aux engagements internationaux pris par le pays.

J'ai le plaisir de rappeler que pendant cette session notre commission s'est penchée sur plusieurs questions importantes. Elle a examiné l'application d'un certain nombre de conventions et de recommandations, dont celles relatives à la protection des travailleurs contre les accidents du travail, thème central de l'Étude d'ensemble réalisée par la commission d'experts et diffusée sous le titre *Atteindre une protection complète contre les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Notre commission a également consacré une séance plénière au rapport général de la commission d'experts et elle a pris connaissance des réponses apportées par le président de cette dernière et la représentante du Secrétaire général de la Conférence à certaines des questions qu'il soulevait, ainsi que des principaux faits nouveaux concernant les normes.

La présente session a aussi été l'occasion pour les délégués d'étudier l'important rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant et d'échanger à ce sujet. Les membres de notre commission ont en outre examiné le rapport sur les cas de manquements graves des États Membres aux obligations de faire rapport ou à d'autres obligations liées aux normes, ainsi qu'un certain nombre de cas individuels relatifs à l'application des conventions internationales ratifiées.

À cet égard, je tiens à faire observer qu'à tous les stades des travaux de la commission les discussions ont été riches et approfondies. Des points de vue multiples et parfois divergents ont été exprimés, mais le respect mutuel entre les participants et leur engagement sincère en faveur des normes et du système de contrôle de l'OIT ont marqué les débats. Il faut voir là une nouvelle preuve de l'importance que revêt la Commission de l'application des normes en tant que forum de discussion et de la responsabilité qui lui incombe de veiller au respect des droits des travailleurs, quelle que soit leur catégorie professionnelle, ainsi que des employeurs et de l'ensemble des acteurs du travail dans le monde entier.

Dans le même ordre d'idées, je souhaite saluer l'esprit de coopération qui a présidé à nos travaux au cours des deux dernières semaines. Tous les délégués tripartites ont pu exprimer librement leur opinion au cours des discussions, dans un climat de respect mutuel et d'échanges constructifs, sans excès notables. En tant que président de cette commission, j'ai tout fait pour créer les conditions propices à ce climat.

Exercer la présidence de la Commission de l'application des normes a été pour moi un privilège et une expérience unique, qui me permet de réaffirmer que ce système est à la hauteur de sa réputation et continue d'apporter une contribution essentielle au règlement de divers problèmes propres au monde du travail, en particulier au regard des grands défis qui se posent dans le monde aujourd'hui et de l'incertitude qui règne sur le plan international.

J'ai constaté avec une grande satisfaction qu'un authentique esprit de dialogue animait les travaux de cette commission, tant au cours de l'examen des cas individuels que des débats en séance plénière. Si des divergences de vues sont parfois apparues, nos travaux se sont illustrés par un souci du consensus qui nous a permis de parvenir à des conclusions communes, ce qui montre le rôle et l'importance du dialogue dans tous les forums multilatéraux.

Je me permets de saisir l'occasion qui m'est donnée ici de remercier l'ensemble des délégués des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour leur engagement et l'esprit constructif dont ils ont fait preuve au cours des travaux. Leur présence en nombre dans les salles de réunion reflète la valeur et l'intérêt de nos débats et a mis en exergue, une fois encore, l'importance du système de contrôle de l'Organisation.

Permettez-moi également d'adresser mes sincères remerciements à Kaizer Moyane, vice-président employeur, et à Tjalling Postma, vice-président travailleur, pour leur coopération et leur professionnalisme. Je remercie aussi les porte-parole du groupe des employeurs et du groupe des travailleurs pour leurs précieuses contributions, ainsi que le rapporteur chilien de notre commission, Marcelo Tapia, pour la qualité et la précision de son rapport.

Je souhaiterais également profiter de cette occasion pour saluer l'engagement et le professionnalisme dont a fait preuve le secrétariat tout au long des réunions et remercier tout particulièrement Corinne Vargha, représentante du Secrétaire général de la Conférence, pour l'assistance et les conseils qu'elle nous a dispensés sans relâche au cours des deux dernières semaines.

Je remercie également sincèrement tous les membres du secrétariat pour leur gentillesse, leur dévouement, leur professionnalisme et leur appui constant, notamment les coordonnateurs, Carlos et Rosinda. Il faut rendre pleinement hommage aux efforts remarquables qu'ils ont déployés pour garantir le bon déroulement des travaux de notre commission.

Fort du sentiment de fierté que me donne ce que nous avons accompli ensemble, je recommande à la Conférence internationale du Travail d'approuver le rapport de la Commission de l'application des normes.

Le Président
(original anglais)

Je déclare maintenant ouverte la discussion sur le rapport de la Commission de l'application des normes.

M^{me} Lemieszewska
Gouvernement (Pologne), s'exprimant au nom de l'Union européenne
et de ses États membres
(original anglais)

J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de l'Union européenne et de ses États membres. La Macédoine du Nord, le Monténégro, l'Albanie, l'Ukraine, la République de Moldova, la Géorgie, l'Islande, la Norvège et la Suisse s'associent à cette déclaration.

Nous souhaitons tout d'abord remercier chaleureusement le président de la Commission de l'application des normes pour l'efficacité dont il a fait preuve dans la conduite des discussions et sa très bonne gestion du temps. Nous remercions également vivement les vice-présidents et le rapporteur pour leur esprit constructif, leurs contributions et leur efficacité. Nous remercions par ailleurs la représentante du Secrétaire général, Corinne Vargha, ainsi que son équipe, pour leur appui dévoué et leurs conseils au fil des séances. Nous souhaiterions également profiter de l'occasion qui nous est donnée pour remercier sincèrement Karen Curtis, directrice adjointe du Département des normes internationales du travail, qui joue un rôle clé dans cet appui depuis de nombreuses années. Il s'agit pour elle de sa dernière participation aux travaux de la commission à ce poste. Nous lui présentons tous nos vœux de succès dans ses futurs projets. Dernier point, mais non le moindre, nous tenons à remercier les interprètes et les traducteurs.

Nous nous félicitons des discussions qui ont eu lieu, de l'approche positive des mandants et de leur participation au processus. En revanche, nous regrettons vivement que deux cas n'aient pas pu être examinés parce que les gouvernements en question ont décidé de ne pas prendre part aux travaux de la commission. Nous insistons sur le fait que la participation des représentants gouvernementaux à l'examen des cas relatifs à un pays est indispensable au bon fonctionnement du mécanisme de contrôle de l'OIT. Il s'agit non seulement d'une obligation de chaque État Membre, mais aussi d'une possibilité de bénéficier d'orientations et d'une assistance concernant les travaux à mener pour assurer le respect des conventions ratifiées. Il est en outre regrettable que, pour la deuxième année consécutive, toutes les conclusions n'aient pas pu être adoptées par consensus, ce qui va à l'encontre de la pratique établie de longue date dans notre commission. Néanmoins, nous sommes satisfaits d'être parvenus à des conclusions concrètes qui fourniront des orientations sur la voie à suivre pour mettre efficacement en œuvre les normes internationales du travail, en droit et dans la pratique.

Nous sommes fermement convaincus de l'importance fondamentale des normes internationales du travail, de leur ratification et du contrôle efficace, indépendant et faisant autorité de leur application. Nous pensons que les droits humains, y compris les droits internationaux liés au travail, sont essentiels pour les relations entre les peuples et les nations.

La Commission de l'application des normes est une pièce maîtresse du système de contrôle de l'OIT et incarne les valeurs fondamentales de l'Organisation en se fondant sur le dialogue social et le tripartisme. Elle permet à tous les mandants d'examiner l'application des conventions de l'OIT d'une manière constructive, respectueuse et tripartite.

Nous apprécions grandement l'analyse et l'expertise de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, qui offre une base solide aux travaux de la commission. Nous accordons de l'importance et faisons confiance aux orientations de la commission d'experts, qui contribue à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Nous rappelons notre profond attachement à l'indépendance, à l'objectivité et à l'impartialité de la commission d'experts.

Nous sommes satisfaits que la commission d'experts continue d'approfondir sa coopération avec les organes des Nations Unies créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, ce qui est crucial pour améliorer la réalisation effective des droits humains, dont les droits au travail. Nous nous félicitons vivement de l'adhésion du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme à la Coalition mondiale pour la justice sociale.

Nous constatons toutefois avec regret que, en l'état actuel des choses, nous ne sommes pas en bonne voie pour atteindre les objectifs de développement durable, en particulier l'objectif 8 sur le travail décent et la croissance économique. À cet égard, nous espérons que le deuxième Sommet mondial pour le développement social donnera un nouvel élan vers l'inclusion et la justice sociales et le dialogue social, de façon à faire progresser la protection sociale universelle, les emplois décents et les compétences vertes et numériques.

Nous attachons une grande importance à l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Ce document offre un aperçu complet du lien essentiel entre un milieu de travail sûr et salubre et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, permettant ainsi de réduire le coût global des prestations correspondantes. Il est urgent de renforcer la culture de la prévention au travail, de promouvoir la durabilité des entreprises et de garantir une protection sociale complète et accessible. Nous saluons à ce titre les recommandations concernant les points à améliorer qui figurent dans l'Étude d'ensemble.

Nous nous réjouissons du fait que les conclusions de la Commission de l'application des normes soient davantage orientées vers l'action. Elles fournissent des orientations aux mandants et favorisent l'engagement des États Membres de l'OIT. Nous encourageons les États Membres à se conformer autant que possible aux conclusions, le cas échéant en sollicitant l'assistance technique du BIT, qui peut aussi prendre la forme de missions.

Nous continuerons à soutenir pleinement et à renforcer le système de contrôle de l'OIT. Nous restons convaincus qu'il s'agit de l'un des éléments les plus complets et précieux d'un ordre multilatéral fondé sur des règles. Nous nous réjouissons à la perspective de tenir un dialogue constructif avec le Bureau et les mandants tripartites pour assurer le suivi des conclusions de la commission.

Le Président (original anglais)

Nous allons à présent procéder à l'approbation du rapport de la Commission de l'application des normes.

S'il n'y a pas d'objection, puis-je considérer que la Conférence approuve le rapport, tel qu'il figure dans les Comptes rendus des travaux n^{os} 4A et 4B?

(Le rapport est approuvé.)

Je souhaiterais adresser mes félicitations aux membres du bureau et de la commission, ainsi qu'au secrétariat, pour le travail accompli à la session de cette année. Permettez-moi d'insister sur le fait que les travaux de la Commission de l'application des normes sont l'une des pierres angulaires de l'action de l'OIT. Mes félicitations les plus chaleureuses à tous.

Soumission à la Conférence de plaintes au titre de l'article 26**Le Président**

(original anglais)

Je souhaite vous informer que le Bureau a reçu deux plaintes au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT de la part de délégués à la présente session de la Conférence. L'une concerne l'Arabie Saoudite et l'autre, le Chili. Le Bureau en a pris note, et ces plaintes seront traitées conformément aux procédures applicables.

Des délégués souhaitent-ils prendre la parole sur la question à ce stade?

M^{me} Passchier

Présidente du groupe des travailleurs de la Conférence

(original anglais)

Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer brièvement au sujet de la plainte déposée au titre de l'article 26 concernant l'Arabie saoudite.

Alors que nous concluons cette session de la Conférence internationale du Travail, je dois malheureusement attirer votre attention sur une réalité douloureuse: la situation désastreuse des travailleurs migrants en Arabie saoudite. Treize millions d'hommes et de femmes, vous avez bien entendu, 13 millions d'hommes et de femmes, pour la plupart originaires de pays d'Asie et d'Afrique, subissent de graves abus dans le cadre du système de parrainage de la *kafala*, et nous ne pouvons pas rester indifférents face à cette situation.

À l'occasion de la présente session de la Conférence, les délégués des travailleurs de 36 pays, emmenés par des syndicats d'Afrique, d'Asie et du Pacifique, d'Europe et des Amériques, ont officiellement déposé auprès de l'OIT une plainte au titre de l'article 26 contre l'Arabie saoudite. Ils demandent l'établissement d'une commission d'enquête, une mesure réservée aux violations les plus persistantes et les plus graves. Ils réclament la justice sociale pour ces millions de travailleurs.

Pourquoi cette plainte est-elle nécessaire? Les preuves sont accablantes: vol de salaires pendant des décennies, confiscation de passeports, travail forcé, escroqueries au recrutement, exposition à une chaleur mortelle et morts horribles sur les chantiers, y compris les décès confirmés liés à la construction d'infrastructures pour la Coupe du monde de football 2034. À elle seule, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois a recensé plus de 21 000 cas d'abus à l'encontre de travailleurs migrants, notamment le non-versement des salaires par des entreprises en faillite et l'accumulation de dettes à hauteur de centaines de millions de dollars, qui ont conduit dans certains cas à des situations de famine et à la mort.

Il n'est pas ici question de simples statistiques, mais de travailleurs: des pères de famille qui ne peuvent pas envoyer d'argent chez eux, des mères contraintes à la servitude domestique, des hommes écrasés sous les gravats, des travailleurs originaires de pays africains ou asiatiques qui ont quitté leur pays pour trouver du travail et sont revenus dans un cercueil.

Et pourtant, toute véritable forme de syndicat reste interdite en Arabie saoudite. Le système de la *kafala* est toujours en vigueur. Les femmes ne peuvent pas travailler, s'associer ou manifester librement sans être menacées d'actes de violence. Les travailleurs vivent et travaillent dans des conditions inhumaines, semblables à celles d'une prison.

L'accord de coopération récemment conclu entre l'Arabie saoudite et l'OIT est, espérons-le, le début d'un engagement concret en faveur des principes et droits fondamentaux au travail. Toutefois, les belles paroles ne suffisent pas. Sans changements tangibles sur le terrain, les annonces faites ne se traduiront que par des réformes superficielles. Les syndicats exigent que la plainte actuelle donne lieu à la mise en place d'une véritable commission d'enquête dotée de tous les pouvoirs nécessaires pour enquêter, établir un rapport et formuler des recommandations contraignantes.

Pourquoi maintenant? Parce que l'Arabie saoudite se prépare pour la Coupe du monde 2034, un événement qui risque de voir se reproduire les abus dont nous avons été témoins lors des préparatifs de la Coupe du monde 2022 au Qatar. Nous ne pouvons pas laisser l'histoire se répéter. Nous ne pouvons pas laisser la FIFA, les gouvernements, les entreprises internationales ou la société civile rester les bras croisés alors que l'exploitation des travailleurs fait la une de l'actualité mondiale.

Nous devons donc nous pencher de toute urgence sur cette situation grave et établir une commission d'enquête. Nous devons passer de la rhétorique à des mesures concrètes, à un contrôle contraignant de l'OIT, à la création de fonds d'indemnisation, à l'abolition des systèmes de *kafala* et au respect du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective pour tous les travailleurs, quel que soit leur statut migratoire ou leur statut d'emploi.

Une justice tardive équivaut à un déni de justice. Donnons suite à cette plainte. Demandons au Conseil d'administration, lorsqu'il examinera cette situation dans un avenir proche, d'établir une commission d'enquête. Et veillons à ce qu'aucun travailleur victime de travail forcé ne se voie jamais refuser l'exercice de son droit à la liberté et à un travail décent en Arabie saoudite ou de son droit à rentrer chez lui en toute sécurité.

(La Conférence poursuit ses travaux en plénière.)



Faire avancer la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale
du Travail est l'institution
des Nations Unies spécialisée
dans les questions liées
au monde du travail.
Elle rassemble gouvernements,
travailleurs et employeurs
autour d'une approche de l'avenir
du travail centrée sur l'humain,
en soutenant la création
d'emplois, les droits au travail,
la protection sociale et
le dialogue social.

La Commission de l'application des normes de la Conférence, organe permanent de composition tripartite de la Conférence et rouage essentiel du système de contrôle de l'OIT, se saisit chaque année du rapport publié par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) pour discussion en séance plénière.

Depuis 2007, afin de donner une meilleure visibilité aux travaux de la Commission de la Conférence et pour répondre aux souhaits des mandants de l'OIT, il a été décidé de faire une publication à part dans un format plus attractif regroupant les trois parties habituelles des travaux de la commission. La présente publication est structurée cette année de la façon suivante:

- ▶ Rapport général de la Commission de l'application des normes de la Conférence.
- ▶ Discussion de l'étude d'ensemble, du rapport du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts et de la situation dans certains pays.
- ▶ Rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence : présentation, discussion et approbation.

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

Département des normes internationales du travail
T: +41 22 799 7249
F: +41 22 799 6771
E: normes@ilo.org
ilo.org/normes