

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.21

Commission de l'application des normes

09.06.26

Comisión de Aplicación de Normas

114th Session, Geneva, 2026

114^e session, Genève, 2026114.^a reunión, Ginebra, 2026

Warning: this document is a draft and may contain omissions or errors. It is made available solely for the purpose of verification and correction. Persons referred to in this document are not to be regarded as bound by statements attributed to them. The ILO declines all responsibility for any errors or omissions which this document may contain, or for any use which may be made of it by third parties.

Avertissement: ce document est un projet, qui peut comporter des omissions ou des erreurs et n'est rendu public qu'à des fins de vérification et de rectification. Les mentions contenues dans ce document provisoire n'engagent pas les personnes dont les propos sont rapportés. La responsabilité du BIT ne saurait être engagée à raison des éventuelles erreurs et omissions entachant ce document, ou de l'utilisation qui pourrait en être faite par des tiers.

Advertencia: el presente documento es un proyecto y puede contener omisiones o errores. Solo se publica a efectos de comprobación y rectificación. Las declaraciones que se atribuyen en el presente documento provisional a las personas citadas en él no comprometen su responsabilidad. La OIT queda exenta de toda responsabilidad respecto de cualquier error u omisión que pudiera figurar en el presente documento o que pudiera derivarse del uso del documento por terceros.

20.^a sesión, 9 de junio de 2026, 18.30 horas**20th sitting, 9 June 2026, 6.30 p.m.****20^e séance, 9 juin 2026, 18 h 30**

Presidenta: Sra. López

Chairperson: Ms López

Présidente: M^{me} López**Discusión de los casos individuales (cont.)****Discussion of individual cases (cont.)****Discussion des cas individuels (suite)****Togo (ratificación: 1983)****Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)****Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)****Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976**

Presidenta – Antes de continuar con nuestras labores, me gustaría informarles que el proyecto de PV (*verbatim*) relativo a la discusión del caso de Filipinas sobre el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) está disponible en la página web de la Comisión. Los miembros de la Comisión pueden presentar enmiendas a sus

propias intervenciones en este proyecto de PV (*verbatim*) ante la secretaría de la Comisión, hasta el miércoles 10 de junio a las 18 horas. Les invito a leer el anexo III del documento D.1 sobre el procedimiento de enmienda a los proyectos de actas literales.

El cuarto caso del día de hoy se refiere a la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) por parte del Togo.

Para la discusión sobre este caso contamos con 18 personas inscriptas en la lista de oradores. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Contamos con su comprensión y colaboración para adaptar su discurso al tiempo otorgado.

Invito ahora al representante gubernamental del Togo, Sr. Atissim Assih, Secretario General del Ministerio de Función Pública, Trabajo y Diálogo Social, a tomar la palabra.

Membre gouvernemental, Togo (M. ASSIH) – Avant toute chose, nous saluons le travail des membres de la commission qui permet de vous donner davantage d'informations sur les efforts du gouvernement et qui, par ailleurs, permet d'avoir vos contributions pour nous améliorer.

Pour le gouvernement, la liberté d'expression ainsi que le respect et la garantie des droits fondamentaux constituent des conditions essentielles permettant aux partenaires sociaux de créer et de faire fonctionner des organisations libres, indépendantes et représentatives. Ils favorisent également la promotion d'un dialogue et de consultations régulières au niveau national entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, lesquels constituent des leviers importants de l'action gouvernementale au Togo.

Pour permettre de bien apprécier le cas objet de cette séance, permettez-nous de rappeler ce qui suit.

Dans le cadre de la mise en œuvre la convention ratifiée par notre pays en 1983, le gouvernement a pris les importantes mesures d'ordre législatif, réglementaire et conventionnel:

D'abord, au niveau constitutionnel, il y a plusieurs dispositions:

- les dispositions de l'article 5, alinéa 1^{er}, sur la libre communication des pensées;
- les dispositions de l'article 9, sur la liberté de réunion et de manifestation;
- les dispositions de l'article 10, sur les associations;
- et les dispositions de l'article 19, alinéa 2, concernant les travailleurs qui peuvent constituer des syndicats ou adhérer aux syndicats de leur choix.

En dehors des dispositions constitutionnelles, il y a également des dispositions législatives, notamment la loi 18 juin 2021 portant Code du travail (voir en ce sens les dispositions de l'article 212, les titres XI et XII; et au niveau du titre II, voir les chapitres I, II et IV).

Le gouvernement a pris des dispositions à caractère réglementaire. À ce niveau, nous notons le décret du 13 mars 2007 fixant les modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil national du dialogue social (CNDS). Ensuite, nous avons le décret du 23 février 2022 portant attribution, organisation et fonctionnement du Conseil national du travail (CNT).

Au-delà des décrets, nous avons également plusieurs arrêtés gouvernementaux, qui ont été pris par le gouvernement pour traduire davantage dans les faits l'application de cette

convention. Nous avons également des dispositions dans le cadre des conventions collectives. Il y en a plusieurs, que nous avons également mentionnées dans notre document.

En dehors des dispositions constitutionnelles, législatives, réglementaires et des dispositions à caractère conventionnel, il faut noter, en outre, que plusieurs organes de consultation ont été mis en place; des comités et des conseils d'administration sont formés de façon tripartite. Je voudrais citer à ce propos le comité de gestion du fonds national d'apprentissage, de formation et de perfectionnement professionnel. Nous avons également le conseil d'administration de la Caisse nationale de sécurité sociale. Nous avons la cellule de pilotage du programme par pays pour le travail décent (PPTD), le Comité directeur national de lutte contre le travail des enfants, et le Comité du travail et du dialogue social.

Dans le cadre du processus en cours de mise en place du Conseil économique et social dans notre pays, impliquant notamment les partenaires sociaux, il faut noter que, dans le cadre de la mise en place de ce conseil, les partenaires sociaux ont été impliqués dans le choix de la mise en place du Conseil économique et social, un conseil composé de partenaires sociaux et de représentants de la société civile, également. Et un conseil qui constitue une institution consultative chargée d'émettre des avis et recommandations sur les projets de textes législatifs et réglementaires, ainsi que sur les politiques publiques ayant une incidence notamment sur les domaines économique, social et environnemental. Par son action, le Conseil économique et social contribue à renforcer la participation citoyenne et à éclairer la prise de décision publique.

Par ailleurs, fidèle à son engagement en faveur du dialogue et de la concertation comme moteurs du développement économique et social, le gouvernement a associé les partenaires sociaux aux consultations nationales menées, courant mai 2026, dans le cadre de l'élaboration de la Feuille de route 2026-2031, document stratégique de référence pour l'action publique. Cette démarche participative témoigne de la volonté affichée des autorités de favoriser une appropriation collective des orientations de développement et de renforcer l'inclusion des différentes parties prenantes dans le processus de planification nationale.

Concernant les observations faites sur l'article 4, paragraphe 2, de la convention, relatives au financement de toutes formations nécessaires aux personnes participant aux procédures de consultation, le gouvernement, afin de soutenir le dialogue social et le renforcement des capacités des partenaires sociaux, alloue chaque année une enveloppe de 150 millions de francs CFA aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Une partie de cette dotation est destinée à financer la participation de 14 représentants des travailleurs et 8 représentants d'employeurs à la Conférence internationale du Travail, ainsi que diverses activités de formation syndicale et professionnelle.

Le gouvernement se félicite de cet appui constant et attache une importance particulière au développement des capacités des organisations professionnelles. Toutefois, le gouvernement constate que les informations relatives à l'utilisation des fonds alloués aux activités de formation et aux résultats obtenus ne sont pas systématiquement communiquées à l'issue des décaissements. Une meilleure transmission des rapports d'activités permettrait d'apprécier plus pleinement l'impact des actions menées et d'identifier les éventuels besoins d'accompagnement complémentaires. Le gouvernement demeure pleinement engagé à promouvoir le renforcement des capacités des acteurs du monde du travail et continue d'associer étroitement les organisations de travailleurs et d'employeurs aux différentes initiatives de formation et de développement des compétences mises en œuvre chaque fois que nécessaire.

Concernant les observations liées aux articles 5, paragraphe 2, et 6 de la convention, relatives aux consultations à intervalles réguliers et à la production d'un rapport annuel, nous tenons à indiquer que le CNDS tient deux sessions annuelles et également des séances extraordinaires en cas de nécessité. Les derniers travaux du CNDS ont eu lieu en septembre 2022. Les thématiques abordées sont les suivantes:

- état de mise en œuvre du mémorandum relatif au secteur de l'éducation nationale;
- situation dans le secteur de la santé;
- doléances sociales: questions touchant à la vie chère;
- répercussion et implication de la situation sécuritaire dans la sous-région et au Togo.

Il faut noter que, depuis novembre 2022, notre pays s'est engagé dans un processus de refondation de son dialogue social. Cela s'est matérialisé par la tenue d'un forum national du dialogue social qui a regroupé les partenaires sociaux et les acteurs de la société civile. À l'issue de ces assises, une feuille de route a été définie par les parties, comportant plusieurs actions parmi lesquelles l'adoption d'un pacte de stabilité et de croissance inclusive, ainsi que la redynamisation du CNDS.

À la suite du forum national sur le dialogue social, il a été mis sur pied par arrêté du ministre chargé du travail et du dialogue social un comité tripartite regroupant les représentants du gouvernement, du patronat et des travailleurs. L'objectif du comité est la conduite des travaux pour l'adoption d'un pacte de stabilité sociale et de croissance inclusive. Un consultant national a été retenu à cet effet. Le comité a déjà pré-validé les travaux du consultant. La prochaine étape sera la validation définitive du document.

Concernant l'observation sur l'article 5, paragraphe 1, de la convention, relative aux consultations tripartites efficaces, le gouvernement a toujours organisé de manière tripartite sa participation à la Conférence non seulement en assurant la prise en charge totale des partenaires sociaux, mais surtout en les impliquant en amont dans l'étude et l'analyse de tous les rapports qui feront l'objet des travaux en commission.

Les points inscrits à l'ordre du jour sont partagés. Des rapports sur les conventions ratifiées ou non sont également partagés avec le constat que les organisations de travailleurs peinent à faire parvenir leurs amendements ou observations éventuels. Avant le départ pour la Conférence, le gouvernement organise des rencontres avec tous les participants. Le gouvernement fait des efforts pour assurer l'application des conventions qu'il a librement ratifiées et n'hésite pas, en cas de difficultés majeures, à se faire appuyer par le BIT.

Le gouvernement n'a jamais dénoncé une quelconque convention de l'OIT. Toutes les normes adoptées à la Conférence sont soumises aux autorités compétentes du pays, donc à l'Assemblée nationale, à titre d'information. La dernière convention sur les dangers biologiques et sa recommandation sont également soumises.

Sur l'article 3, paragraphe 1, relatif au libre choix des représentants des employeurs et des travailleurs, le Code du travail a prévu des dispositions suivantes.

Lorsque nous prenons le Code du travail, à l'article 12: «L'employeur ou son représentant ne peut se servir d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions de l'alinéa précédent est considérée comme nulle et non avenue et donne lieu à des sanctions pénales et au paiement de dommages et intérêts.» Voilà le sens des dispositions de l'article 12.

L'article 13, alinéa 1^{er}: «Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent auprès de l'autorité compétente les statuts, le rapport de l'assemblée générale constitutive ainsi que la liste comportant les noms et prénoms, la date et le lieu de naissance, la nationalité, le domicile, la qualité, la profession et le casier judiciaire des personnes qui, à un titre quelconque, sont chargés de son administration ou de sa direction.»

En ce qui concerne les commentaires formulés sur l'article 3 du décret n° 2022-022/PR du 23 février 2022 et sur l'article 14 du Code du travail, le gouvernement a pris acte et prendra toutes les dispositions afin de se conformer aux dispositions de l'article 3 de la convention.

Le dialogue social constitue un processus évolutif reposant sur un engagement constant de l'ensemble des acteurs concernés. Le gouvernement reste ouvert aux contributions des partenaires sociaux et des autres parties prenantes.

Presidenta – Ahora voy a dar la palabra al Sr. Souleymane Diallo, portavoz del Grupo de los Trabajadores, para que realice su declaración inicial.

Membres travailleurs (M. DIALLO) – 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 présente 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 159 ratifications à ce jour. Si la ratification de cette convention est essentielle, son respect en droit comme en pratique l'est tout autant. Nous allons aujourd'hui examiner l'application que le Togo fait de la convention, qu'il a ratifiée en 1983. Ce cas n'a pas encore été discuté par notre commission. Deux observations récentes de la commission d'experts, en 2024 puis en 2025, signalent néanmoins des difficultés persistantes.

La problématique centrale dans le cas du Togo demeure l'absence de consultations tripartites efficaces sur l'ensemble des questions visées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention. Les informations additionnelles transmises par le gouvernement montrent une certaine activité institutionnelle, mais elles ne dissipent pas les préoccupations de fond soulevées par la commission d'experts.

Le gouvernement indique dans ses observations écrites que le CNDS tient normalement deux sessions par an et qu'il peut se réunir en session extraordinaire. Pourtant, les derniers travaux mentionnés remontent à septembre 2022, et les thèmes abordés – secteur de l'éducation, secteur de la santé, vie chère ou encore situation sécuritaire – relèvent du dialogue social au sens large, sans démontrer que les consultations exigées par la convention ont effectivement porté sur les normes internationales du travail.

À cela s'ajoute une incertitude institutionnelle. Le gouvernement avait précédemment mis en avant la Cellule nationale sur les normes internationales du travail (CNIT), compétente pour la préparation des rapports et l'examen des ratifications, mais il fait désormais état d'un processus de refondation du dialogue social engagé depuis novembre 2022, d'un forum national et d'un comité tripartite chargé de préparer un pacte de stabilité sociale et de croissance inclusive. Ces initiatives peuvent être utiles, mais elles ne clarifient pas encore quelle entité conduit, de manière régulière et structurée, les consultations spécifiquement requises par la convention.

Le gouvernement affirme organiser de manière tripartite la préparation de sa participation à la Conférence, partager les points inscrits à l'ordre du jour, discuter certains rapports avant le départ pour Genève et soumettre les normes adoptées à l'Assemblée nationale à titre d'information.

Il souligne également n'avoir dénoncé aucune convention et indique solliciter l'appui du BIT en cas de difficulté. Ces éléments vont dans le bon sens, mais ils ne suffisent pas à établir l'existence de consultations couvrant, de façon suivie et documentée, l'ensemble des cinq domaines visés à l'article 5, paragraphe 1, notamment le réexamen des conventions non ratifiées, le suivi des recommandations restées sans effet et la production d'informations précises sur la teneur et les résultats des échanges.

Autrement dit, il ne suffit pas d'invoquer des réunions, des partages d'informations ou une participation conjointe à la Conférence. La convention exige un mécanisme identifiable, des consultations régulières, des comptes rendus vérifiables et des résultats traçables sur chacun des sujets couverts. Or les informations fournies par le gouvernement restent partielles et insuffisamment probantes au regard des exigences de la convention.

Le gouvernement indique par ailleurs, dans les informations écrites transmises à notre commission, qu'au sujet des formations nécessaires aux personnes participant aux procédures de consultation en vertu de l'article 4, paragraphe 2, qu'une enveloppe annuelle de 150 millions de francs CFA destinée aux organisations d'employeurs et de travailleurs est prévue, dont une partie finance la participation à la Conférence et des activités de formation. Mais, de son propre aveu, ces formations ne sont pas véritablement structurées ni suivies, et aucun dispositif clair n'est encore établi pour garantir, avec les organisations représentatives, le financement effectif des formations requises par la convention.

Au-delà de l'effectivité des consultations, le cas du Togo soulève aussi une question essentielle au regard de l'article 3, paragraphe 1, de la convention: celle du libre choix des représentants des employeurs et des travailleurs appelés à participer à ces procédures.

Sur le terrain du libre choix des représentants, le gouvernement invoque à juste titre les garanties prévues à l'article 12 du Code du travail contre toute pression de l'employeur, ainsi que l'article 13 relatif au dépôt des statuts et des informations concernant les dirigeants syndicaux. Ces dispositions témoignent d'un cadre juridique existant, mais elles ne répondent pas entièrement à la difficulté identifiée par la commission d'experts.

En effet, l'obstacle principal demeure les restrictions prévues à l'article 14 du Code du travail, reprises à l'article 3 du décret n° 2022-022/PR. Le gouvernement dit avoir pris acte des commentaires formulés à ce sujet et s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour se conformer à l'article 3 de la convention. Cet engagement est positif, mais il doit désormais déboucher sur des modifications concrètes, de sorte que le libre choix des représentants soit garanti non seulement en principe, mais aussi dans la pratique. Le respect de la convention exige que les représentants des employeurs et des travailleurs soient choisis librement par leurs organisations représentatives, en droit comme en pratique, sans restriction disproportionnée susceptible d'altérer l'indépendance ou la représentativité des partenaires sociaux.

Ce que nous attendons à présent est clair: des informations précises et vérifiables sur l'organe compétent, la fréquence des consultations, leur contenu, leurs résultats, les suites données aux discussions, les modalités de financement des formations nécessaires, ainsi que les mesures concrètes prises pour lever les obstacles juridiques au libre choix des représentants. Il faut maintenant que ces engagements se traduisent par des progrès

mesurables, afin que le dialogue social tripartite au Togo soit pleinement conforme aux exigences de la convention.

Presidenta – Voy a darle el uso de la palabra a la Sra. Jacqueline Vandermeulen, portavoz del Grupo de los Empleadores, para que realice su declaración inicial.

Employer members – The Employer members have noted with interest the information shared by the Government Togo ratified Convention No. 144 in 1983. This case has never been discussed by the Committee. The Committee of Experts has made two observations concerning this case: the first in 2024, and the second in 2025. Before turning to the specific issues at hand, the Employer members want to reiterate the importance of Convention No. 144, one of the four ILO governance Conventions. One hundred and fifty-nine ILO Member States have ratified Convention No. 144 since its adoption 50 years ago. Convention No. 144 promotes effective tripartite consultations on ILO standards-related matters and helps ensure that both employers' and workers' organizations have a voice on decisions related to international labour standards at the national level. The Convention embodies the ILO's founding principle of tripartism. As the ILO has noted itself, this Convention plays a strong role in promoting informed policy decisions, building trust among Governments and social partners, and ensuring compliance with other ILO Conventions and Recommendations.

Turning to the issues at hand, this case concerns two issues. The first issue concerns the effectiveness of the Government's tripartism consultations. The Committee of Experts noted that, based on the minutes from the sessions of Togo's National Council for Social Dialogue (CNDS) for 2020, 2021 and 2022, that the Government's consultations with social partners do not appear to address all of the matters required under Article 5(1) of the Convention. This observation follows the Committee of Experts' 2024 observations that it had made repeated and unanswered requests for detailed information on tripartite consultations.

Article 5(1) of the Convention commits ratifying States to operating procedures which ensure effective consultations between representatives of the Government, Employers and Workers regarding various matters that support international labour standards, including, among other things:

1. government replies to questionnaires concerning the International Labour Conference;
2. proposals in connection with the submission of Conventions and Recommendations;
3. measures to propose ratification or implementation of unratified Conventions and Recommendations or, conversely, denunciation of ratified Conventions.

It also includes consultation regarding questions arising out of the reports submitted to the Office under article 22 of the Constitution of the ILO.

We have taken note of the Government's response, including that since November 2022, Togo has engaged in a process aimed at re-establishing its social dialogue. For example, it has established the National Task Force on international labour standards, whose mandate includes preparing technical files for reports on ILO instruments and proposals for the ratification of unratified Conventions. We welcome the Government of Togo's indication that employers' and workers' organizations participate in preparation for the International Labour Conference and the Government's contribution, for example, in covering the expenses of social partners. We also welcome the Government's willingness to seek ILO technical assistance.

At the same time, the Employer members recall that the Convention protects and promotes effective tripartite consultations. The Convention does not prescribe a particular institutional model. What matters is that effective tripartite consultations are held on each of

the matters set out in Article 5(1). These consultations should give genuine consideration to the positions of social partner organizations. We take note the Government's observation concerning difficulties it has encountered in obtaining comments from social partners. This underlines the importance of bolstering efforts to strengthen the capacity of all representative organizations to participate effectively in consultation procedures on Article 5(1) matters. We therefore encourage the Government, in consultation with the ILO and the most representative social partner organizations, to ensure that effective tripartite consultations take place on each of the matters set out in Article 5(1) of the Convention. We further encourage the Government to provide detailed reports to the ILO describing these consultations, the participants, and the outcomes.

The second issue identified by the Committee of Experts' concerns the ability of employer and worker groups to freely choose their representatives. The Committee of Experts has noted that the Labour Code protects against employer interference in trade union organizations. However, the Committee of Experts also notes that section 14 of the Labour Code and a Decree from 2022-which together restrict access to union leadership for those who have been convicted of certain offences involving the loss of civic rights or correctional penalties – could have the effect of limiting eligibility for certain individuals for union leadership. The Committee considered that these restrictions could undermine the principle of free choice and affect representativeness in consultation processes. The Employer members recall the importance of the most representative employer and worker organizations having the ability to freely choose their representatives, as set out in Article 3(1) of the Convention.

We note and welcome the Government's stated commitment to take all necessary measures to ensure compliance with that Article in response to the Committee's observation. In response, we encourage the Government to coordinate with the ILO to provide detailed information on the measures that it has implemented, or plans to implement, to achieve compliance with Article 3(1) of the Convention. We look forward Chair to hearing from other groups in respect of this case.

Presidenta – Ahora vamos a pasar el uso de la palabra al Sr. Vissikou Senouvo, que habla en representación de los trabajadores del Togo.

Membre travailleur, Togo (M. SENOVO) – Le Togo a ratifié la convention en 1983. Plus de quarante ans après cette ratification, la question qui se pose aujourd'hui n'est plus de savoir si des institutions de consultation tripartite existent sur le papier. La véritable question est de savoir si le gouvernement croit réellement au dialogue social car la convention ne consiste pas à créer des structures, elle consiste à les faire vivre. Elle ne consiste pas à organiser occasionnellement des forums ou des rencontres, elle consiste à institutionnaliser le dialogue. Elle ne consiste pas à informer les travailleurs une fois les décisions prises, elle exige que les travailleurs soient consultés avant que les décisions ne soient arrêtées. C'est précisément sur ce point que le Togo est aujourd'hui en défaut.

Le gouvernement pourra rappeler la création du CNDS en 2007, de la CNIT en 2008, ou encore l'organisation du Forum national sur le dialogue social en 2022. Mais la réalité est tout autre. La commission d'experts a déjà relevé que les procès-verbaux des réunions du CNDS entre 2020 et 2022 ne démontrent pas que les questions prévues à l'article 5 de la convention ont effectivement été examinées. Autrement dit, l'institution créée pour traiter des normes internationales du travail ne traitait pas réellement des normes internationales du travail. Voilà la première contradiction. Le gouvernement a créé des institutions de dialogue sans leur permettre d'exercer pleinement leur mission.

La deuxième contradiction est encore plus frappante. Une ligne budgétaire continue d'être prévue pour le fonctionnement du CNDS. Pourtant, les consultations effectives se sont pratiquement arrêtées depuis 2021. L'institution existe administrativement, mais elle ne fonctionne plus réellement. Or une ligne budgétaire n'est pas un dialogue social. Une ligne budgétaire n'est pas une consultation. Une ligne budgétaire n'est pas la preuve du respect d'une convention internationale. Quelle est l'utilité d'entretenir un véhicule qui ne quitte jamais le garage? Les travailleurs sont donc fondés à se poser une question simple: l'objectif est-il de promouvoir le dialogue ou simplement d'en préserver l'apparence? Même les missions d'étude organisées en Algérie, au Sénégal et au Bénin n'ont pas permis de relancer une véritable dynamique tripartite, l'institution demeure paralysée. Le même schéma se retrouve ailleurs.

En réponse aux observations de l'OIT, le gouvernement a indiqué que la CNIT se réunit une fois par an avant la Conférence internationale du Travail. Pourtant, le décret qui le régit prévoit deux réunions par an. Plus surprenant encore, ce conseil n'a jamais été effectivement mis en place. Nous ne sommes plus ici face à une simple faiblesse administrative. Nous sommes face à une fiction institutionnelle. On invoque des organes qui ne fonctionnent pas. On cite des consultations qui n'ont pas eu lieu. On se prévaut de mécanismes de dialogue qui existent essentiellement sur le papier.

L'exemple le plus révélateur concerne sans doute la révision du Statut général de la fonction publique. Lorsqu'un responsable syndical a demandé à consulter le texte avant son adoption, il lui aurait été répondu: «En matière de réforme législative, le gouvernement n'a pas vocation à faire de la coproduction». Cette phrase mérite toute notre attention, car elle révèle le cœur du problème. La convention repose précisément sur l'idée que la législation du travail ne doit pas être élaborée unilatéralement. Elle doit résulter d'un processus de consultation entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Si la consultation est perçue comme une contrainte plutôt que comme une obligation, alors le problème n'est pas technique. Le problème est politique. Et pourtant, après avoir écarté les travailleurs du processus, le gouvernement a affirmé que la réforme avait été menée à l'issue de larges consultations. Voilà la troisième contradiction. On refuse aux travailleurs l'accès au texte, puis on leur explique qu'ils ont été consultés. On les exclut du processus, puis on affirme que le dialogue a eu lieu. On leur demande enfin de faire confiance à un processus dont ils ont été volontairement tenus à l'écart.

Les conséquences de cette situation ne sont pas théoriques. Lorsque le tripartisme s'affaiblit, les violations se multiplient. Lorsque la consultation disparaît, les conflits s'intensifient. Lorsque le dialogue social devient un exercice de façade plutôt qu'une pratique réelle, les relations professionnelles se détériorent inévitablement. C'est exactement ce que vivent aujourd'hui les travailleurs togolais. Le climat des relations professionnelles reflète de plus en plus une culture où le dialogue est limité plutôt qu'encouragé.

Les exemples qui nous sont soumis ne sont pas des incidents isolés. Ils sont les symptômes d'un problème plus profond: la réduction progressive de l'espace du dialogue social. Prenons le cas de SUNU Bank Togo. Quarante-deux travailleurs, dont six responsables syndicaux et 27 femmes, ont été licenciés sous prétexte de difficultés économiques. Pourtant, l'audit de la Commission bancaire de l'union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) a conclu que les difficultés de la banque résultaient avant tout de problèmes de gestion. Mais au-delà des aspects juridiques de cette affaire, une question fondamentale demeure: Où était le dialogue social? Dans un système sain de relations professionnelles, les crises sont d'abord traitées par la consultation, la négociation et la recherche de solutions communes. Le fait qu'une crise de cette ampleur se soit soldée par des licenciements massifs

plutôt que par des solutions négociées illustre l'affaiblissement de la culture du dialogue que la convention vise précisément à promouvoir.

Le même constat s'impose dans l'affaire de la Société nouvelle industrie. Le 9 janvier 2026, huit travailleurs, dont trois délégués syndicaux, ont été licenciés pour avoir participé à une grève dix mois auparavant. Lorsqu'on sanctionne des responsables syndicaux pour avoir représenté les travailleurs, les conséquences dépassent largement les personnes concernées. Le message envoyé à l'ensemble des travailleurs est clair. Représenter devient risqué. Participer devient dangereux. Se taire devient plus sûr que s'exprimer. Et la peur est l'ennemie du dialogue social.

La même logique apparaît dans les restrictions imposées aux réunions syndicales. En octobre 2025, des forces de sécurité ont encerclé un lieu privé afin d'empêcher la tenue d'une réunion syndicale. Or, selon l'interprétation même du gouvernement, une simple notification préalable suffisait. Il ne s'agit pas seulement d'une question de libertés publiques. Il s'agit aussi d'une question de dialogue social. Les syndicats doivent pouvoir se réunir, consulter leurs membres, élaborer leurs positions et construire des consensus avant d'entrer en discussion avec les employeurs et les pouvoirs publics. Sans consultation des travailleurs, il ne peut y avoir de consultation tripartite véritable. L'ironie est donc difficile à ignorer.

Un gouvernement qui invoque régulièrement le dialogue comme preuve de sa conformité semble de plus en plus mal à l'aise lorsque les travailleurs dialoguent entre eux. Le problème qui nous est soumis aujourd'hui dépasse largement les seules questions de procédure. La véritable question est celle de la crédibilité. Une institution tripartite qui ne se réunit pas n'est pas un dialogue. Une consultation qui exclut les travailleurs n'est pas une consultation. Une réforme élaborée sans participation réelle n'est pas du tripartisme. Une institution inactive ne devient pas efficace parce qu'elle dispose d'un budget.

La convention avait pour ambition de construire la confiance entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Au Togo, cette confiance s'érode progressivement parce que les institutions deviennent des symboles, alors qu'elles devraient être des instruments. Le gouvernement ne peut pas continuer à présenter l'existence des structures comme une preuve de conformité, alors même que la substance du dialogue disparaît. Les travailleurs togolais n'ont pas besoin de davantage de forums. Ils ont besoin d'institutions qui fonctionnent. Ils n'ont pas besoin de davantage de déclarations en faveur du dialogue. Ils ont besoin du dialogue lui-même. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de rétablir des consultations tripartites effectives, de rendre pleinement opérationnelles les institutions existantes, de garantir la participation réelle des partenaires sociaux aux réformes du travail et de respecter pleinement l'esprit comme la lettre de la convention.

Le Togo ne souffre pas d'un manque de structures. Il souffre d'un manque de volonté politique pour les faire fonctionner. Et tant que cette volonté politique fera défaut, la conformité à la convention restera davantage apparente que réelle.

Presidenta – Vamos a dar ahora la palabra al Sr. Abdellah Kmimec, quien habla en representación del Gobierno de Marruecos.

Membre gouvernemental, Maroc (M. KMIMECH) – J'ai l'honneur de prendre la parole, au nom de la délégation gouvernementale du Royaume du Maroc.

D'emblée, nous tenons à remercier le gouvernement pour les informations détaillées communiquées à la commission. Celles-ci traduisent une volonté de coopération avec les mécanismes de contrôle de l'OIT et un engagement à poursuivre le renforcement du dialogue social, dans un esprit d'ouverture, de responsabilité et de concertation avec les partenaires

sociaux. Nous réaffirmons à cette occasion notre attachement au rôle essentiel de la commission, dont les travaux constituent un outil d'accompagnement et d'amélioration continue pour les États Membres.

La présente convention occupe une place particulière dans le système normatif de l'OIT, en ce qu'elle consacre une exigence essentielle de gouvernance sociale: la consultation tripartite effective. À cet égard, la délégation marocaine relève avec intérêt que le Togo dispose d'un cadre juridique et institutionnel important consacrant les garanties fondamentales nécessaires à l'exercice du dialogue social.

Nous saluons également l'existence d'instances de consultation tripartite, notamment le CNDS et le CNT, ainsi que les avancées et la dynamique enregistrées en matière de négociation collective. Nous prenons également bonne note de l'effort financier considérable consenti par le gouvernement en faveur du renforcement des capacités des partenaires sociaux.

La délégation marocaine soutient les efforts entrepris par la République togolaise pour consolider le dialogue social tripartite et renforcer l'application de la convention. Elle invite le BIT à poursuivre son accompagnement technique au profit du Togo, en appuyant les réformes engagées, le renforcement des institutions du dialogue social et la promotion durable du travail décent.

Presidenta – Pasamos ahora la palabra al Sr. Nicolas Ouedraogo, quien es representante de los trabajadores de Burkina Faso.

Membre travailleur, Burkina Faso (M. OUEDRAOGO) – L'examen du cas du Togo concernant la présente convention touche au cœur même de l'ADN de l'OIT: le tripartisme et le dialogue social. Ratifiée il y a plus de quarante ans, cette convention fondamentale impose des obligations claires qui, malheureusement, restent largement théoriques dans la pratique togolaise. Les rapports successifs de la commission d'experts mettent en lumière des manquements persistants sur trois axes fondamentaux.

Premièrement, l'absence de consultations efficaces et régulières. L'article 5 exige des consultations à des intervalles appropriés (au moins une fois par an) sur les rapports dus à l'OIT, les propositions de ratification ou la dénonciation des conventions. Le constat: depuis des décennies, le gouvernement togolais se contente de réitérer des informations institutionnelles sans démontrer l'existence de consultations effectives sur ces points précis. Les réunions du CNDS ne sauraient servir d'écran de fumée si elles ne traitent pas explicitement de l'agenda des normes de l'OIT.

Deuxièmement, le libre choix et l'indépendance des représentants. Le dialogue social ne peut exister sans des partenaires sociaux indépendants et librement choisis. Le constat: certaines dispositions juridiques nationales et pratiques administratives ont créé des interférences dans le libre choix des délégués syndicaux et patronaux.

Troisièmement, le manque de formation et de moyens. Pour que le tripartisme fonctionne, les acteurs doivent être formés et informés de manière transparente. En conclusion, nous notons que le dialogue social n'est pas une simple formalité administrative ou une case à cocher pour des rapports internationaux, c'est un outil de stabilité économique et de justice sociale.

De ce qui précède et afin de se conformer à la convention, il est demandé au gouvernement de garantir sans délai la tenue de consultations tripartites spécifiques, systématiques et efficaces; de mettre en conformité les textes réglementaires (notamment le

décret n° 2022-022/PR et le Code du travail) pour assurer le respect strict de l'autonomie et du libre choix des organisations de travailleurs et d'employeurs; de redynamiser et outiller le CNDS; et de solliciter l'assistance technique du BIT pour concevoir un programme de renforcement des capacités destiné aux mandants tripartites.

Presidenta – Pasamos la palabra al Sr. Oliver Kalabo, quien habla en representación del Gobierno de Zambia.

Government member, Zambia (Mr KALABO) – Zambia thanks the Government representative for the information provided during this discussion. We welcome the progress made in strengthening the legal and institutional framework for social dialogue, including the operation of tripartite consultation mechanisms, efforts to promote collective bargaining, and initiatives aimed at enhancing the capacity of workers' and employers' organizations. These measures demonstrate Togo's commitment to advancing the principles of the Convention. Zambia notes, with appreciation, the Government's candid acknowledgement of the challenges that remain in ensuring full implementation of the Convention. We consider this openness and willingness to engage constructively with social partners to be a positive demonstration of the Government's commitment to continuous improvement and effective tripartite dialogue.

Zambia believes that continued technical assistance and capacity-building support from the Office is important in assisting Togo to consolidate the gains achieved and overcome the remaining challenges. We, therefore, encourage the Office to ensure that, notwithstanding current financial constraints, Member States continue to receive the support necessary for the effective implementation of international labour standards. We encourage the Government, together with employers' and workers' organizations, to continue promoting constructive social dialogue in the spirit of tripartism and cooperation.

Presidenta – Pasamos el uso de la palabra a la Sra. Isabelle Doyen, quien habla en representación de los trabajadores de Bélgica.

Membre travailleuse, Belgique (M^{me} DOYEN) – Selon la convention n° 144, les États sont tenus de mettre en œuvre des procédures de consultation tripartite efficaces sur cinq éléments: les questions normatives; la soumission des textes; le réexamen des normes non ratifiées; les rapports sur les conventions ratifiées; et les dénonciations. Les consultations doivent être effectives, menées de bonne foi et être préalables aux prises de décision. Les interlocuteurs sociaux doivent recevoir les informations en temps utile pour pouvoir exprimer leurs opinions; leurs points de vue doivent être sérieusement pris en compte.

La commission d'experts constate, après examen des comptes rendus des sessions de 2020, 2021 et 2022, que les consultations menées au sein du CNDS au Togo ne couvrent pas les questions visées par la convention.

Le Togo avance en substance dans ses informations complémentaires: impliquer les partenaires sociaux en organisant des rencontres avant la Conférence; partager les rapports sur les conventions, tout en constatant les difficultés éprouvées par les syndicats pour fournir leurs observations; soumettre les normes adoptées à l'Assemblée nationale. Force est de constater que les consultations telles que décrites semblent lacunaires et ineffectives. Elles ne permettent manifestement pas aux partenaires sociaux de faire valoir leur point de vue.

En outre, aucune information détaillée n'est fournie sur les mesures concrètes prises pour faciliter et garantir les consultations, ni sur leur contenu et leurs résultats. Il ressort même des informations transmises par le Togo que le CNDS ne s'est plus réuni depuis 2022.

L'absence de consultations tripartites conformément à la convention est aussi le reflet des restrictions préoccupantes au droit de négociation collective et à la liberté syndicale au Togo. Ainsi, la révision du Code du travail a été menée en 2021 sans véritable dialogue social. Les syndicats n'ont été associés que de manière formelle, sans accès au débat ni aux textes. En outre, les modifications sollicitées par la commission d'experts pour rendre le code compatible à la liberté syndicale sont restées lettre morte: ainsi, le délai de 90 jours pour l'enregistrement des syndicats, les limitations concernant la désignation des représentants, l'obligation de renouveler les mandats syndicaux après 5 ans ou encore de la définition des services essentiels restent inchangés.

Également, des violations des droits syndicaux sont régulièrement dénoncées par les organisations de travailleurs et de la société civile. Elles s'inscrivent dans un climat global de fermeture de l'espace civique au Togo, avec l'interdiction d'actions collectives et de manifestations pacifiques, des arrestations arbitraires et le recours excessif à la force contre les manifestants par les forces de sécurité, comme lors des manifestations de l'été 2025.

Dans ce contexte, il est d'autant plus important pour le gouvernement du Togo d'assurer pleinement la mise en œuvre effective de la convention en droit et en pratique.

Presidenta – Vamos a dar la palabra ahora al Sr. Obounou, quien habla en representación del Gobierno del Gabón.

Membre gouvernemental, Gabon (M. OBOUNOU) – Le Gabon a l'honneur de prendre la parole devant cette auguste assemblée pour apporter son soutien aux éléments de réponse fournis par la République du Togo à la suite des observations de la commission d'experts.

La délégation gabonaise se félicite des efforts constants déployés par le gouvernement togolais pour ancrer durablement la culture du dialogue social et du tripartisme au sein de sa gouvernance du marché du travail, élevant ainsi la concertation au rang de levier stratégique de stabilité et de progrès économique. Le Gabon note avec satisfaction que le Togo dispose d'un cadre juridique solide, adossé à des garanties constitutionnelles fondamentales et renforcé par un Code du travail moderne depuis 2021.

L'architecture institutionnelle togolaise, qui s'appuie sur des instances opérationnelles clés telles que le CNDS et le CNT, démontre à l'évidence une volonté politique réelle d'associer systématiquement les partenaires sociaux aux décisions majeures de politique sociale. La vitalité de ce modèle est illustrée de manière éclatante par les avancées récentes de la négociation collective sectorielle, couronnées en mai 2026 par la signature de la nouvelle convention collective interprofessionnelle du Togo.

La mise en œuvre effective de la convention requiert des partenaires sociaux forts et outillés. À cet égard, le Gabon salue l'appui financier annuel de 150 millions de francs CFA que l'État togolais accorde aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour le renforcement de leurs capacités ainsi que leur participation aux instances de l'OIT, traduisant un engagement concret et mesurable en faveur de l'article 4 de la convention.

Enfin, la délégation gabonaise tient à souligner l'attitude constructive et l'esprit d'ouverture du gouvernement du Togo. En prenant formellement acte des observations des organes de contrôle de l'OIT concernant le décret n° 2022-022/PR et l'article 14 du Code du travail, et en se disant prêt à examiner les ajustements nécessaires en étroite collaboration avec ses partenaires sociaux, le Togo réaffirme son attachement indéfectible aux principes de l'OIT. Fort de ce qui précède et au regard de la dynamique partenariale engagée pour la conclusion d'un Pacte de stabilité sociale et de croissance inclusive, le Gabon encourage la Commission de l'application des normes à apprécier à leur juste valeur les réalisations du Togo.

Nous invitons l'OIT et la communauté internationale à privilégier l'accompagnement technique pour soutenir le pays dans la consolidation de ses acquis.

Presidenta – Pasamos la palabra al Sr. Tshepiso Mbakili Mbereki, quien habla en representación de los trabajadores de Botswana.

Worker member, Botswana (Mr MBEREKI) – I take the floor on behalf of the workers of Botswana. Togo ratified the Convention, in 1983 thus undertaking to operate procedures which ensure effective consultations, with respect to the matters concerning the activities of the International Labour Organization set out in Article 5, paragraph 1, between representatives of the Government, Employers and Workers. The ratification was a further undertaking that the representatives of employers and workers for the purposes of the procedures provided for in this Convention shall be freely chosen by their representative organizations, where such organizations exist as set out in Article 3.

The Committee of Experts raises two issues of concern. In effective tripartite consultations contrary to Article 5(1). The obstacles to freedom of choice of trade union representatives brought in by Article 14 of the Labour Code and reiterated in section 3 of Decree No. 22 of 2022. It is our firm view as workers of Botswana that social dialogue remains the most effective tool and/or solution to the matters raised by the Committee of Experts in any democratic society. Social dialogue provides a platform to solve existing conflict and also avert conflicts that may exist in future.

What then is needed for social dialogue to thrive in Togo? The Government must take deliberate steps to ensure that the National Council for Social Dialogue (CNDS) is effective and serves its mandate as determined by social partners. Whatever report or document that comes out of this structure or any social dialogue structures, must reflect the needs and aspirations of both Government and social partners. These will include submissions under Article 19 reports as per the ILO reporting guidelines. Representatives to social dialogue structures must be chosen by social partners independent of Government scrutiny and interference. These representatives must have the freedom to express the will and aspirations of their constituents without any fear of intimidation and/or without any hindrance or obstacles that may come with the law as shown in the Committee of Experts' report.

Lastly, a social dialogue structure must be resourced in order to serve its purpose effectively. An under-resourced structure risks failing on its mandate and subsequently, the collapse of social dialogue is total. We therefore urge the Government to ensure that there is meaningful consultations among social partners; that the social dialogue space is free from intimidation and social partners are free to choose their representatives as they deem fit and appropriate and this must be done through tripartite reformation of the Labour Code.

Presidenta – Pasamos la palabra ahora al Sr. Gerald Twala, quien habla en representación de los trabajadores de Sudáfrica.

Another Worker member, South Africa (Mr TWALA) – Effective social dialogue between Governments, and employers' and workers' organizations is essential for advancing social justice, fostering inclusive economic growth, improving wages and working conditions, and supporting sustainable enterprises. As a cornerstone of good governance, social dialogue creates the conditions necessary to achieve decent work for all while promoting social peace, stability, and effective labour market governance. However, these can only be possible in an environment where there are free and independent workers' and employers' organizations.

In South Africa, after the end of the apartheid regime in 1994, one of the first task of the new democratic Government was to ensure protection of workers' rights in line with the

Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) and institutionalizing social dialogue in line with Convention No. 144. Section 23 of the new Constitution of the Republic of South Africa, which is the supreme law of our land, guarantees to every worker the right to form and join trade union; to participate in the activities and programmes of a trade union; and to strike.

In order to give effect to section 23 of the Constitution of the Republic of South Africa, Parliament passed the Labour Relations Act No. 66 of 1995. Chapter 2 (4) of the Labour Relations Act, provides that every member of a trade union has the right: to participate in its lawful activities; to participate in the election of any of its office-bearers, officials or trade union representatives; and to stand for election and be eligible for appointment as an office bearer or official. These provisions provide protection against interference by the Government and employers and guarantees workers and trade unions their independence.

While we appreciate the establishment and/or existence of the NCSD in Togo, we wish to remind the Government that the absence of free and independent trade unions is a clear contradiction of the provisions of the Convention. The Committee on Freedom of Association has consistently emphasized that freedom of association can only exist where fundamental civil liberties are respected. These liberties include freedom of expression, freedom of assembly, freedom of movement, and protection from arbitrary arrest or detention. Trade unions play a vital role in representing and protecting workers' interests. However, workers and their organizations cannot effectively exercise their rights if union leaders and members face intimidation, harassment, censorship, or restrictions on peaceful meetings and demonstrations as obtaining in Togo. According to the Committee on Freedom of Association, the Government has a responsibility to ensure an environment in which trade unions can operate freely and independently. Respect for civil liberties is therefore not only a human right but also a necessary condition for genuine trade union freedom and effective social dialogue. We therefore respectfully call upon the Government to ensure that representatives of employers and workers are freely chosen, in accordance with Article 3(1) of the Convention.

Presidenta – Damos ahora la palabra al Sr. Fidel Kiyangi Matangila, que hablará en representación de los trabajadores de la República Democrática del Congo.

Membre travailleur, République démocratique du Congo (M. KIYANGI) – Le Togo a ratifié la convention il y a plus de quarante ans. Aujourd'hui, il n'est plus question de chercher à savoir si les institutions tripartites existent ou pas. Mais seulement, la véritable question est de savoir si le dialogue social fonctionne réellement. La convention ne demande pas simplement de créer des structures. Elle exige des consultations effectives, régulières et significatives avec les partenaires sociaux avant que les décisions ne soient prises. Or c'est précisément là que réside le problème.

Le gouvernement cite le CNDS, la CNIT et diverses initiatives de dialogue. Pourtant, la commission d'experts a relevé que les réunions du CNDS ne démontrent pas que les questions prévues à l'article 5 de la convention ont effectivement été examinées. Autrement dit, les institutions existent, mais leur mission essentielle n'est pas remplie.

Première contradiction: des institutions de dialogue existent, mais elles ne fonctionnent pas pleinement.

Deuxième contradiction: des budgets continuent d'être alloués à ces structures alors que les consultations effectives se sont pratiquement arrêtées depuis plusieurs années. Une ligne budgétaire n'est pas un dialogue social; parce que le gouvernement parle de ligne budgétaire

accordée, mais ce n'est pas un dialogue social. Une institution inactive ne devient pas efficace simplement parce qu'elle dispose d'un financement.

La situation est particulièrement préoccupante dans le cadre de la révision du Statut général de la fonction publique. Lorsqu'un responsable syndical a demandé à consulter le projet de texte avant son adoption, il lui aurait été répondu que le gouvernement n'avait pas vocation à faire de la «coproduction» législative. Cette réponse révèle le cœur du problème.

La convention repose précisément sur l'idée que les réformes du travail doivent être élaborées avec les partenaires sociaux et non imposées unilatéralement. Les travailleurs togolais n'ont pas besoin de nouvelles structures. Ils ont besoin d'institutions qui fonctionnent réellement. C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de rétablir des consultations tripartites effectives, de rendre pleinement opérationnelles les institutions existantes et de garantir la participation réelle des partenaires sociaux à toutes les réformes du travail. Le Togo ne souffre pas d'un manque de structures. Il souffre d'un manque de volonté politique pour les faire fonctionner.

Presidenta – Pasamos la palabra al Sr. Akello Maurice Misori, que hablará en representación de los trabajadores de Kenya.

Worker member, Kenya (Mr MISORI) – I speak on behalf of the Kenya workers under the auspices of the Central Organization of Trade Unions (COTO). We are worried to note that Togo does not respect or believe in the Convention and the spirit of the tripartism that they effectively ratified in 1983. To achieve industrial peace and effectively implement the Convention, Togo has the option to draw important lessons from our peers like Kenya, where a social dialogue has played a significant role in fostering stable labour relations and promoting inclusive decision-making. Kenya's experience demonstrates that successful tripartism is built on mutual respect among the government, employers and workers.

Social dialogue has been strengthened through a robust legal and institutional framework that recognizes the legitimacy of social partners and guarantees their meaningful participation in labour and economic policy discussions. Our strength is in national constitution and legislations. A key factor in Kenya's success has been the recognition and engagement of representative organizations like COTO and the Federation of Kenya Employers (FKE). Through regular consultations, these institutions have provided a platform to address labour issues, disputes and building consensus on matters of national importance. This collaborative approach has contributed significantly to industrial peace and social stability. Kenya also demonstrates the importance of continuous dialogue and trust building among tripartite partners.

Effective social dialogue requires more than formal structures. It depends on a genuine commitment to consultations, compromise and respect for differing views. When social partners are treated as equal, they become active contributors to economic development and social cohesion. Further, Kenya has invested in capacity-building and training for government officials, and employers' organizations and guaranteed trade unions, their freedoms. These efforts have enhanced the ability of parties to participate effectively in tripartite consultation and to engage constructively in policy discussions.

The experience of Kenya, as well as those of other countries like South Africa, Sweden, Germany and Australia, demonstrates that strong social dialogue and effective tripartism promote labour rights, economic growth and social stability. Finally, meaningful social dialogue can only flourish where social partners are respected and their rights are protected. Unfortunately, the current environment in Togo does not appear conducive to constructive

social dialogue. Restrictive legislation affecting trade union assemblies and the dismissal of trade union leaders undermines confidence and weakens the foundation of tripartism. The Government must take concrete steps to create an enabling environment for dialogue by respecting the rights of workers and employers to freedom of association, the right to organize and collective bargaining. These fundamental rights are not only essential for compliance with the Convention but are also the cornerstone for lasting industrial peace and sustainable development.

Presidenta – Ahora damos la palabra al Sr. Ramiro Ulises Vega Díaz, quien hablará en representación de los trabajadores de España.

Miembro trabajador, España (Sr. VEGA DÍAZ) – La Comisión de Expertos observa, en relación con el Convenio que las consultas desarrolladas en el marco del Consejo Nacional de Diálogo Social de Togo no han abordado las materias específicas previstas en el artículo 5 del Convenio.

Asimismo, los trabajadores de Togo han informado de la ausencia de consultas efectivas relativas a las respuestas a cuestionarios de la Conferencia, la presentación de convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales, el examen de convenios no ratificados y la elaboración de memorias sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Estas no son cuestiones secundarias. Se trata del núcleo de la participación tripartita en las actividades de la OIT y se trata del espacio donde los interlocutores sociales pueden expresar sus posiciones sobre la ratificación de convenios, el examen de las normas internacionales del trabajo y la forma en que estas se aplican a nivel nacional.

Las consecuencias de estos déficits en la consulta tripartita pueden ser especialmente graves para los trabajadores más vulnerables. Cuando los sindicatos no pueden participar plenamente en los procesos previstos por el Convenio, las preocupaciones y necesidades de quienes tienen menos capacidad para hacer oír su voz corren el riesgo de quedar ausentes de los debates sobre la aplicación y el desarrollo de las normas internacionales del trabajo, como puede ser el caso de trabajadores de la economía informal, mujeres, jóvenes o niños adolescentes en situación de trabajo infantil.

Por otra parte, la Comisión de Expertos ha señalado preocupaciones relacionadas con la libre elección de los representantes de los trabajadores y empleadores en los procesos de consulta. En particular, ha observado que determinadas restricciones previstas en la legislación podrían obstaculizar la libre elección necesaria para garantizar una representación efectiva en dichos procesos. La representatividad y la independencia de quienes participan en los mecanismos de consulta son condiciones esenciales para que el diálogo social sea creíble, inclusivo y capaz de producir resultados legítimos.

Las consultas tripartitas no son una mera formalidad administrativa por lo que solicitamos al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar consultas efectivas sobre todas las materias previstas en el Convenio y asegure la participación libre e independiente de las organizaciones representativas.

Presidenta – Pasamos el uso de la palabra a la Sra. Eliana Elizabeth Bagnera, quien hablará en representación de los trabajadores de la Argentina.

Miembro trabajadora, Argentina (Sra. BAGNERA) – Intervengo en nombre de las Centrales de Argentina nucleadas en la Confederación Sindical de las Américas (CSA) para referirme al incumplimiento del Estado del Togo del presente Convenio.

En primer lugar, quisiera remarcar que, este Convenio ha sido reconocido en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa, 2008, como una de las normas internacionales del trabajo más relevantes en materia de gobernanza, ya que el diálogo social y la consulta tripartita constituyen condiciones indispensables para la legitimidad, eficacia y sostenibilidad de las políticas laborales.

Asimismo, esta casa ha reafirmado en el marco del Programa de Trabajo Decente y de los principios para promover la recuperación y el desarrollo, que las políticas públicas deben construirse sobre la base del diálogo social y el tripartismo como herramientas esenciales para vincular el progreso social con el desarrollo económico. Entre esos principios se destaca la necesidad de fortalecer las instituciones del mundo de trabajo, sostener servicios públicos eficaces, ampliar la protección social y asegurar que las decisiones que impacten sobre el empleo y las condiciones laborales se adopten mediante procesos participativos e institucionalizados. El Convenio constituye precisamente el instrumento que permite materializar esos objetivos dentro del sistema normativo de la OIT.

Sin embargo, los hechos examinados en el presente caso evidencian una realidad distinta. La Comisión de Expertos ha señalado que las instancias existentes no han cubierto adecuadamente las materias previstas en el artículo 5, párrafo 1 del Convenio, incluyendo cuestiones esenciales como las respuestas a los cuestionarios de la Conferencia, el examen de convenios y recomendaciones, la consideración de instrumentos no ratificados y el seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

También nos alerta el incumplimiento del artículo 3, párrafo 1 del Convenio, ya que, si bien el Informe destaca que el marco normativo reconoce la protección frente a injerencias del empleador, en el mismo subsisten restricciones legales que pueden limitar la libre elección de los representantes sindicales.

Del Informe de la Comisión de Expertos podemos observar el compromiso expresado por el Gobierno en dar cumplimiento al Convenio y por ello alentamos el uso de la asistencia técnica de la OIT.

Sin embargo, conforme lo hemos dicho, la persistencia de observaciones reiteradas demuestra que no alcanza solo con manifestaciones de intención.

De esta forma, solicitamos que se inste al Gobierno a que adopte medidas concretas y verificables para garantizar consultas tripartitas periódicas, institucionalizadas y efectivas; asegure la libre elección de los representantes; dote a los mecanismos de diálogo de recursos adecuados; e informe oportunamente sobre los avances alcanzados.

Presidenta – No veo más solicitudes de palabra por lo cual invito ahora al representante gubernamental del Togo, Sr. Atissim Assih, Secretario General del Ministerio de Función Pública, Trabajo y Diálogo Social a que formule sus conclusiones.

Membre gouvernemental, Togo (M. ASSIH) – Avant tout chose, nous voudrions indiquer que le gouvernement ne reconnaît pas les propos qui lui sont attribués dans le cadre de l'élaboration du Statut général de la fonction publique, des propos qu'aurait tenu un membre du gouvernement. Par ailleurs, nous voudrions réaffirmer que le processus d'élaboration du Statut général de la fonction publique et le processus d'élaboration du Code du travail ont été menés dans le respect des procédures et des lois en vigueur.

Comme vous le savez, le Togo est toujours ouvert au dialogue et à la concertation. En ce sens, le gouvernement accorde une importance particulière à la qualité du dialogue avec ses partenaires tripartites, convaincu que la concertation demeure l'un des leviers les plus

puissants pour bâtir des politiques publiques solides, légitimes et durables. Depuis la ratification de la convention, notre pays s'est engagé dans une dynamique profonde de transformation. Cette dynamique n'est pas seulement normative, elle est structurelle et institutionnelle. Elle vise à donner plein effet aux principes de participation, de transparence et de responsabilité partagée qui fondent l'esprit même de la convention.

Au cours de ces dernières années, le Togo a entretenu un ensemble cohérent de réformes constitutionnelles, législatives et réglementaires destinées à consolider le dialogue social. Ces réformes ont permis de clarifier les rôles, de renforcer les garanties procédurales et d'assurer une meilleure représentativité des partenaires sociaux. La révision du cadre juridique du travail, l'adoption de nouveaux textes relatifs à la gouvernance sociale, ainsi que la modernisation des mécanismes de consultation ont contribué à instaurer un environnement plus propice à l'expression des préoccupations des travailleurs et des employeurs. Ces avancées témoignent de la volonté du gouvernement de faire du dialogue social un pilier central de la gouvernance nationale. La mise en place et l'opérationnalisation d'instances tripartites ont constitué une étape majeure. Ces organes désormais pleinement fonctionnels permettent une participation régulière effective des partenaires sociaux au processus décisionnels. Ils offrent un espace institutionnalisé où les points de vue peuvent être confrontés, harmonisés et traduits en orientations concrètes.

L'adoption de conventions collectives dans plusieurs secteurs d'activité illustrent également la maturité croissante du dialogue social au Togo. Ces conventions négociées dans un esprit de compromis et de responsabilité renforcent la sécurité juridique et contribuent à la stabilité des relations professionnelles.

Conscient que la qualité du dialogue social dépend aussi des compétences des acteurs, le gouvernement compte renforcer les formations nécessaires aux personnes participant aux procédures de consolidation. Ces formations permettront d'améliorer la maîtrise des normes internationales du travail, de renforcer les capacités de négociation, de promouvoir une culture de concertation constructive.

Depuis 2022, une nouvelle phase de refondation est engagée à travers l'organisation du forum que nous avons soulignée. Ce cadre d'échanges de haut niveau avec l'appui du BIT a permis de dresser un diagnostic partagé des défis persistants et d'identifier des pistes d'amélioration consensuelles. L'élaboration en cours d'un pacte de stabilité sociale et de croissance inclusive constitue l'un des résultats les plus prometteurs de cette démarche. Ce pacte vise à instaurer un climat social apaisé, à favoriser la compétitivité des entreprises et à garantir une répartition plus équitable des fruits de la croissance. Il s'agit d'un instrument stratégique qui traduit la volonté du Togo d'inscrire le dialogue social dans une perspective de long terme.

En définitive, le Togo réaffirme avec force son attachement au respect de la convention et à la promotion d'un dialogue social inclusif, structuré et efficace. Les progrès réalisés, qu'il s'agisse du renforcement du cadre institutionnel et législatif, de l'adoption des textes réglementaires, de la conclusion de conventions collectives ou de la mise en place d'instances tripartites opérationnelles témoignent de la détermination constante du gouvernement à consolider les mécanismes de consultation. Le gouvernement demeure pleinement disposé à poursuivre ses réformes, à renforcer la transparence et l'efficacité des consultations tripartites, et à travailler ensemble avec les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Le Togo demeurera résolument engagé dans la promotion d'un dialogue social moderne, inclusif et constructif, convaincu que la concertation, le respect mutuel et la

recherche du consensus constituant des facteurs déterminants pour la mise en œuvre de solutions durables et l'avènement d'une société plus juste, plus solidaire et plus résiliente.

Presidenta – Doy la palabra a la Sra. Jacqueline Vandermeulen, portavoz del Grupo de los Empleadores, para que realice su declaración final.

Employer members – The Employer members would like to thank all of the speakers who took the floor. We also thank the Government for the information that it has provided. We welcome the Government's commitment to social dialogue and take note of its recent efforts to strengthen tripartite engagement. In closing, and in light of the 50th anniversary of the Convention this year, we would also like to reiterate the importance of this Convention and its embodiment of the principle of effective tripartism.

The Employer members request the Government to, first, provide more detailed information regarding its consultations in respect of its obligations under Article 5(1) of the Convention. Second, to provide more detailed information on how it plans to bring its law and practice into line with its commitments under Article 3(1) of the Convention. Third, continue to work with the most representative organizations of employers and workers. And fourth, if necessary, to avail itself of ILO technical assistance to further strengthen its consultation and reporting mechanisms. We trust that the Government will implement such recommendations in a timely manner to achieve full compliance with the Convention, both in law and in practice.

Presidenta – Damos la palabra ahora al Sr. Souleymane Diallo, portavoz del Grupo de los Trabajadores para que realice su declaración final.

Membres travailleurs (M. DIALLO) – Au terme de cet examen, une conclusion s'impose: les engagements exprimés devront désormais se traduire par des mesures concrètes, vérifiables et durables, pour assurer la pleine application de la convention par le Togo. Nous demandons au gouvernement de mettre en place, sans délai, des consultations tripartites efficaces, régulières et dûment documentées sur l'ensemble des questions visées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention.

Il importe également que le gouvernement clarifie, dans les faits comme dans l'organisation institutionnelle, quel organe est chargé de conduire ces consultations et veille à ce que celles-ci donnent lieu à des ordres du jour précis, à des comptes rendus complets et à des résultats traçables. Le dialogue social au sens large ne saurait à lui seul tenir lieu de consultations spécifiques requises par la convention.

Au sujet des formations nécessaires aux personnes participant aux procédures de consultation, il serait utile que le gouvernement transmette des informations sur les mesures prises ou envisagées avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour assurer le financement de leur formation.

Nous demandons en outre au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir, en droit comme en pratique, le libre choix des représentants des employeurs et des travailleurs participant aux procédures de consultations tripartites, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention. À cet égard, les restrictions prévues par la législation nationale, qui sont de nature à entraver ce libre choix doivent être réexaminés et mises en conformité avec les exigences de la convention. Nous attendons dès lors du gouvernement qu'il transmette à la commission d'experts, des informations détaillées sur les mesures prises ou envisagées, ainsi que sur la teneur et le résultat des consultations tenues sur chacun des points couverts par l'article 5, paragraphe 1, afin de permettre une appréciation complète et objective des progrès accomplis.

Comme l'a rappelé la commission d'experts, le gouvernement peut utilement se prévaloir de l'assistance technique du Bureau international du Travail afin d'appuyer la mise en conformité du cadre institutionnel et juridique, et de renforcer l'effectivité des consultations tripartites prévues par la convention. Il faut maintenant que ces engagements se traduisent par des avancées concrètes, afin que le tripartisme au Togo réponde pleinement dans la durée aux exigences de la convention.

Presidenta – Damos por concluida la discusión de este caso. Las conclusiones serán adoptadas el jueves 11 de junio por la mañana.

Hacemos un corte de un minuto antes de pasar al siguiente caso.

Se interrumpe la sesión a las 20 horas.

The sitting was suspended at 8 p.m.

La séance est suspendue à 20 heures.