



► Compte rendu des travaux

3B

Conférence internationale du Travail – 114^e session, Genève, 2026

Date: 10 juillet 2026

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 et de la situation dans certains pays

Table des matières

	Page
I. Discussion sur l'Étude d'ensemble <i>L'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience</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	45
III. 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)	79
IV. Séance spéciale concernant l'application par le Myanmar de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 113 ^e session (2025).....	136
V. Information et discussion sur l'application des conventions ratifiées (cas individuels)	185
Afrique du Sud (ratification: 1997)	185
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	185

Argentine	214
Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratification: 1955)	
Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 (ratification: 1985)	
Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (ratification: 2004)	214
Bosnie-Herzégovine	255
Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 (ratification: 1993)	
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (ratification: 1993)	
Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 (ratification: 2010) ..	255
Colombie (ratification: 1976)	270
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948...	270
Érythrée (ratification 2000)	314
Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	314
Espagne (ratification: 1984)	340
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	340
Fédération de Russie (ratification: 1956)	365
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948...	365
Iraq	398
Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 (ratification: 1951)	
Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (ratification: 1970)	398
Kirghizistan (ratification: 1992)	420
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948...	420
Libéria (ratification: 1962)	437
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948...	437
Libye (ratification: 1961)	437
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	454
Mali (ratification: 2000)	483
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	483
Nigéria (ratification: 1960)	514
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 ...	514
Ouzbékistan (ratification: 1992)	540
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	540
Panama (ratification: 1958)	567
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	567



Papouasie-Nouvelle-Guinée (ratification: 2000)	611
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958..	611
Philippines (ratification: 1953)	628
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.....	628
République arabe syrienne (ratification: 2003)	662
Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999	662
République démocratique populaire lao (ratification: 2005)	691
Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973	691
Togo (ratification: 1983).....	717
Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976	717
Turkménistan (ratification: 1997)	738
Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957.....	738
Uruguay (ratification: 1954).....	768
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.....	768
Yémen (ratification: 1976)	809
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948...	809



Annexes

I. Tableau des rapports dus en 2025 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 11 juin 2026) (articles 22 et 35 de la Constitution)	822
II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 11 juin 2026) (article 22 de la Constitution)	825

I. Discussion sur l'Étude d'ensemble

L'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience

La Présidente – Je vous invite maintenant à passer au point suivant de l'ordre du jour, à savoir l'examen de l'Étude d'ensemble de la commission d'experts concernant la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, intitulée *L'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience*. J'invite maintenant les porte-parole à faire leurs déclarations liminaires. La déclaration du groupe des travailleurs sera répartie entre quatre porte-parole.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs se félicitent d'avoir la possibilité d'examiner l'Étude d'ensemble concernant la recommandation n° 205, qui est le seul instrument normatif international réaffirmant le rôle central que jouent l'emploi, les droits au travail, le dialogue social et la protection sociale pour promouvoir la paix, prévenir les crises, permettre le redressement et renforcer la résilience. Partout dans le monde, la fréquence et l'intensité des conflits et des catastrophes naturelles liées au climat ne cessent d'augmenter. Rappelons que, dans l'état actuel des choses, les conflits et les catastrophes sont étroitement liés.

Les conflits rendent la population d'autant plus vulnérable face aux catastrophes. Les risques naturels peuvent provoquer des conflits dus à la raréfaction des ressources, exacerber le climat de violence et déclencher des crises multiples et prolongées, rendant d'autant plus difficile toute possibilité de redressement. Ces situations ont des effets pervers sur les travailleurs et sur leurs droits. C'est pourquoi nous soulignons à quel point l'Étude d'ensemble est pertinente et d'actualité.

Les membres travailleurs rappellent en outre que la consolidation de la paix par l'emploi, les droits au travail, le dialogue social et la protection sociale est au cœur du mandat de l'OIT. La Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration du centenaire affirment expressément le principe selon lequel une paix universelle et durable ne peut être établie ni maintenue sans justice sociale. Le rôle de premier plan que joue l'OIT est largement reconnu à cet égard, comme en témoignent les réponses de nombreux États Membres. Le rôle de l'OIT a été salué comme une contribution essentielle, aux niveaux tant national qu'international, au triple lien qui unit l'action humanitaire, le développement et la paix. Les membres travailleurs soulignent en outre les observations de la commission d'experts selon lesquelles les situations de crise ne suspendent pas les obligations découlant des normes internationales du travail ratifiées et que toute dérogation ne devrait être que temporaire et exercée dans les limites de la légalité, de la nécessité, de la proportionnalité et de la non-discrimination. Tous les États Membres devraient respecter, promouvoir et mettre en œuvre ces droits et principes, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT.

Comme le souligne l'Étude d'ensemble, tout doit être mis en œuvre pour éviter une spirale descendante des conditions de travail, en particulier en période de crise, et poursuivre au contraire un cycle vertueux de résilience et de développement en prenant des mesures en faveur de la protection des travailleurs et du travail décent, en consultation avec les partenaires sociaux. Par conséquent, comme le souligne l'Étude d'ensemble, les réponses aux crises ne doivent pas servir à mettre en place des réformes législatives régressives, ce que l'on observe malheureusement dans certains pays. Les membres travailleurs réaffirment qu'une reprise durable et une prévention responsable sont intrinsèquement liées à une législation du travail conforme aux normes internationales du travail et garantissant le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail.



Enfin, je souhaite aborder un sujet très sensible: la répression, la stigmatisation et même la criminalisation des syndicats. Dans des situations de crise telles que les conflits armés, les mesures antiterroristes ou les changements politiques radicaux, les syndicats sont fréquemment désignés comme des organisations terroristes ou indésirables et leurs activités légitimes qualifiées d'«actes terroristes».

La commission d'experts a adopté de nombreuses observations sur ce sujet. Au cours de la pandémie de COVID-19, nous avons également constaté que de nombreux employeurs, notamment des entreprises appartenant à des chaînes d'approvisionnement mondiales, et dans certains cas les autorités, ont invoqué la pandémie comme prétexte pour restreindre les droits syndicaux. Ces exemples montrent qu'il est urgent d'intensifier les efforts et d'établir des liens entre les réponses aux situations de crise et le respect des droits fondamentaux au travail tels que la liberté syndicale. Je vous prie de bien vouloir donner la parole à mon collègue, le délégué syndical du Canada.

Membres travailleurs – L'importance de l'égalité et de la non-discrimination pour une gestion efficace et durable des crises est un thème transversal de la recommandation n° 205. Nous savons que les travailleurs appartenant à des groupes défavorisés ou marginalisés, notamment les femmes, les migrants et les réfugiés, les travailleurs des populations autochtones et tribales et les travailleurs en situation de handicap, ainsi que d'autres groupes marginalisés, représentent une proportion démesurée des formes de travail précaires. Pendant la pandémie de COVID-19, ces groupes étaient souvent invisibles pour le système et laissés pour compte, car ils étaient déjà exclus du champ d'application de la protection des travailleurs. De plus, ces groupes de travailleurs ont souvent souffert de l'absence de mesures visant à remédier aux vulnérabilités qui leur sont propres.

Nous soulignons l'importance des mesures de protection spéciales qui devraient inclure la promotion de l'emploi, des mesures en faveur de la stabilité et du développement socio-économiques, l'élimination de toutes les formes de discrimination dans l'emploi et la profession, les droits au travail et l'inclusion dans le processus décisionnel. Les situations de crise ont tendance à exacerber les inégalités entre les femmes et les hommes. Il importe donc d'adopter des politiques de gestion de crise qui favorisent et réalisent l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans l'emploi et la profession, incluent les femmes et d'autres groupes défavorisés dans les processus décisionnels et luttent contre la violence sexiste. Permettez-moi maintenant d'aborder la question du travail décent pour les travailleurs de première ligne et les travailleurs clés.

Nous parlons ici des travailleurs des services de santé d'urgence, des pompiers, mais aussi des agents d'assainissement et de sécurité, ainsi que des secteurs de la construction, de l'agriculture et des transports. Ces travailleurs sont souvent sous-estimés, sous-payés et de plus en plus souvent engagés dans le cadre de contrats précaires. Nous appelons tous les États Membres à réexaminer de manière critique, en étroite consultation avec les syndicats, les exclusions des travailleurs de première ligne et des travailleurs des secteurs clés des droits collectifs et de la protection du travail. Ces travailleurs doivent pouvoir négocier collectivement des accords en vue de premiers secours efficaces et d'un redressement à long terme, notamment ceux concernant leurs conditions de travail, leur sécurité et leur santé ou les exigences de service minimum. Permettez-moi également d'aborder la question de la nécessité d'une transition juste pour les travailleurs dans le contexte de la réponse à la crise. La recommandation n° 205 fait référence à plusieurs reprises à l'importance des mesures à prendre en faveur de l'emploi et du travail décent pour rendre notre monde durable sur le plan écologique.



La dégradation de l'environnement, notamment les effets du changement climatique, portent gravement atteinte aux lieux de travail, aux travailleurs et à leurs droits. Pour qu'une transition soit juste, elle doit se fonder sur la justice sociale, le travail décent et les normes internationales du travail. L'objectif d'une transition juste n'est pas seulement la création d'emplois, mais la création d'emplois d'une qualité acceptable et liés aux droits des travailleurs et aux droits syndicaux, à la protection sociale et au dialogue social. Nous appelons tous les États Membres, en consultation avec les partenaires sociaux, à intégrer systématiquement des mesures de transition juste dans leurs politiques de réponse aux crises et de prévention, en s'appuyant sur les orientations fournies par les Principes directeurs de l'OIT pour une transition juste de 2007.

Membres travailleurs – Je voudrais compléter ce qui a été dit par l'un de mes collègues et rappeler que la recommandation n° 205 porte sur l'emploi et le travail décent à toutes les étapes du cycle de gestion de crise, et reste pertinente à toutes ces étapes. C'est pourquoi il conviendrait que tous les pays, y compris ceux qui n'ont pas encore connu de telles situations, mettent au point des approches stratégiques de gestion de crise sous l'angle de l'emploi et du travail décent, et en rendent compte au Bureau. Il ressort de l'Étude d'ensemble que, dans le contexte actuel de crises interdépendantes, la pertinence continue du dialogue social et son importante contribution à un redressement inclusif et durable et à la préservation de la cohésion sociale sont évidentes. En effet, l'importance de la participation des travailleurs et de leurs organisations à l'élaboration de mesures pour faire face aux situations de crise, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national, est soulignée tout au long de la recommandation n° 205.

Pendant la pandémie de COVID-19, qui a touché les travailleurs et les lieux de travail partout dans le monde, nous avons constaté que les mesures les plus efficaces prises pour faire face à la crise étaient celles élaborées dans le cadre d'un dialogue avec les syndicats et les organisations d'employeurs. Néanmoins, ces résultats ont été généralement possibles dans les pays où le dialogue social et le cadre de négociation collective étaient déjà bien établis. Par conséquent, un engagement fort en faveur du dialogue social est un élément nécessaire et indispensable au succès des mesures prises pour faire face aux situations de crise. Dans le cadre de la gestion et de la prévention des crises, il convient également de souligner l'importance cruciale d'un appui au secteur public et aux organismes gouvernementaux. En période de crise, ce sont les agents de la fonction publique qui assurent la fourniture continue de biens et de services essentiels comme les soins de santé, l'éducation, les transports ou les services collectifs.

En outre, les membres travailleurs soulignent le lien existant entre l'économie informelle et les situations de crise. L'économie informelle figure souvent parmi les causes profondes des crises. Les travailleurs du secteur informel, quant à eux, sont les plus vulnérables aux conséquences néfastes des crises et ne bénéficient généralement pas de l'aide et de l'appui mis en place en cas de crise. On parle d'environ 58 pour cent de travailleurs dans le monde, 85 pour cent de travailleurs africains et 66 pour cent de travailleurs en Asie. Les membres travailleurs se félicitent de voir que beaucoup d'États Membres ont pris des mesures pour soutenir les moyens de subsistance et les revenus des travailleurs de l'économie informelle pendant la pandémie de COVID-19.

Nous saluons tout particulièrement les mesures prises pour garantir le respect des principes et droits fondamentaux au travail des travailleurs de l'économie informelle, notamment l'extension des cadres de sécurité et de santé au travail et la participation de représentants des travailleurs du secteur informel à la planification en cas de crise et aux interventions d'inspection du travail fondées sur les droits. Cependant, pour accompagner



efficacement la transition vers l'économie formelle, nous avons besoin de solutions systémiques à long terme. C'est pourquoi je tiens également à souligner la nécessité de renforcer les institutions du marché du travail dans la perspective de la gestion des crises, y compris leur prévention. Nous soulignons le rôle fondamental que joue l'administration du travail dans la gestion des crises ainsi que l'importance des systèmes d'information sur le marché du travail. Les contextes fragiles, de crise ou d'après-crise se caractérisent généralement par des restrictions excessives, voire par l'absence totale d'inspections du travail et de mécanismes de justice du travail opérationnels.

Les membres travailleurs souscrivent pleinement aux observations formulées dans l'Étude d'ensemble concernant l'importance de l'inspection du travail et de la justice du travail pour garantir la paix sociale. Nous demandons que soient respectées la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (no 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, y compris en période de crise. Je vous prie maintenant de bien vouloir donner la parole à mon collègue, le délégué syndical du Sénégal.

Membres travailleurs – Je souhaiterais commencer par souligner le nombre croissant de conflits armés et de situations de violence, ainsi que leurs effets dévastateurs sur les travailleurs et les lieux de travail à travers le monde. Les conflits atteignent aujourd'hui leur niveau le plus élevé depuis la seconde guerre mondiale, touchant quelque 2 milliards de personnes, et plus de 122 millions de personnes ont été déplacées de force en 2025.

Les principales zones de conflits et de préoccupations comprennent actuellement la République islamique d'Iran, la Palestine (depuis 1948), la République arabe syrienne, le Yémen, l'Ukraine, le Liban, l'Afghanistan, le Myanmar, le Pakistan, Haïti, le Soudan, la République démocratique du Congo, le Soudan du Sud, le Burkina Faso et la Somalie. Nous souhaitons mettre en exergue l'impact désastreux des conflits sur les travailleurs et leurs organisations syndicales. Le Comité de la liberté syndicale a notamment relevé, dans certains cas, que le mouvement syndical avait été une «victime collective» de la violence. Nous soulignons la nécessité de mettre en place des mesures de protection et de réparation afin d'aider les organisations syndicales à se relever des préjudices subis et à renforcer leur action collective dans les situations de crise.

Un autre domaine d'action essentiel concerne la protection des droits des travailleurs particulièrement vulnérables, notamment les migrants, les réfugiés et autres personnes déplacées de force, ainsi que les rapatriés. Tous ces travailleurs doivent jouir des droits fondamentaux au travail.

Des réponses efficaces aux crises, y compris en matière de prévention et de résilience, exigent des mesures favorisant l'inclusion sociale par l'accès à l'emploi et au travail décent, garantissant l'égalité de chances et de traitement et éliminant tout obstacle juridique au droit des travailleurs migrants et des réfugiés de constituer et de rejoindre les organisations syndicales.

La résilience des communautés d'accueil doit être soutenue et, le cas échéant, le rapatriement volontaire et la réintégration doivent être facilités. Dans les situations de conflit, des forces armées étrangères ou des groupes armés non-étatiques exploitent souvent les populations locales, y compris les enfants, en tant que combattants, travailleurs, messagers, cuisiniers ou esclaves sexuels. Dans l'après-crise, le travail forcé et le travail des enfants sont utilisés par des employeurs intermédiaires peu scrupuleux, notamment des agences privées, parfois liées aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Une gestion et une prévention efficaces des crises nécessitent d'intensifier les efforts visant à éradiquer le travail forcé et le travail des enfants et à sanctionner efficacement les auteurs de ces violations.



Nous soutenons également les programmes de réintégration des personnes, y compris des mineurs anciennement associés à des forces ou groupes armés dans la vie civile. Nous souhaitons également souligner le rôle essentiel des socles de protection sociale et de l'éducation dans les réponses aux crises et leur prévention.

Nous rappelons que la sécurité sociale et l'accès à une éducation gratuite et de qualité constituent des droits fondamentaux. Nous appelons les États Membres à combler les lacunes existantes en matière de couverture et d'adéquation des systèmes de protection sociale, conformément à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et autres normes internationales du travail pertinentes. Nous rappelons l'importance d'assurer un financement durable et suffisant de l'éducation, ainsi que de formuler des programmes nationaux d'éducation et de formation professionnelle, et des stratégies de développement des compétences en lien avec l'emploi et la protection sociale.

Membres employeurs – Tout d'abord, les membres employeurs tiennent à remercier le Bureau et la commission d'experts d'avoir préparé cette Étude d'ensemble qui arrive à point nommé et revêt une grande importance. Nous saluons les efforts déployés pour compiler et analyser les informations fournies par les gouvernements et les partenaires sociaux, et apprécions l'examen approfondi de la recommandation n° 205, réalisé à la lumière des réalités auxquelles fait actuellement face le monde du travail.

La présente discussion s'inscrit dans un contexte mondial particulièrement difficile. Dans toutes les régions, nous assistons à des crises et des conflits qui se chevauchent et s'entremêlent, à une instabilité politique, à des catastrophes climatiques, à des urgences sanitaires et à une incertitude économique. Ces crises gagnent en fréquence et en intensité et ont des répercussions considérables sur les marchés du travail, les entreprises, les travailleurs, les institutions et les communautés. Dans ce contexte, les membres employeurs saluent le thème central qui ressort de toute l'Étude d'ensemble, à savoir que l'emploi et le travail décent ne sont pas uniquement le résultat du redressement, mais constituent eux-mêmes des moteurs essentiels de la paix, de la résilience et de la stabilité à long terme. Les membres employeurs soutiennent pleinement les objectifs de la recommandation.

Dans le même temps, nous tenons à mettre en évidence l'importance de la réalité opérationnelle qui doit rester au cœur de tout débat concernant l'application, à savoir que les mesures axées sur l'emploi dépendent fondamentalement du bon fonctionnement des entreprises. Sans entreprises capables de fonctionner, de s'adapter et d'investir, il ne peut y avoir ni création d'emplois durables ni reprise durable, ni résilience significative. Dans beaucoup de contextes, en particulier dans les environnements fragiles et touchés par des crises, les organisations d'employeurs jouent également un rôle d'appui essentiel via la représentation, la coordination, l'assistance technique et le plaidoyer. Ces organisations aident les entreprises à traverser les périodes d'incertitude et de bouleversements, apportent un appui à la continuité des activités et contribuent aux efforts de redressement en général. C'est pourquoi les membres employeurs estiment que le développement des entreprises et l'emploi constituent le point d'entrée le plus concret et le plus réalisable pour faire avancer la paix, le redressement et la résilience dans les situations de crise.

Les membres employeurs estiment que la recommandation n° 205 a démontré sa valeur dans la pratique, notamment parce qu'elle est concrète et souple, et qu'elle peut s'adapter au contexte national. Cette adaptabilité permet aux organisations d'employeurs d'adapter ensuite leur soutien, leurs conseils et leur représentation aux besoins spécifiques des entreprises dans différents contextes nationaux de crise. La recommandation n'aborde pas les situations de crise par une approche étroite. Au contraire, comme le reconnaît déjà cette Étude, la



recommandation n° 205 est un instrument de vaste portée et ambitieux qui vise à fournir aux mandants de l'OIT des orientations complètes et détaillées pour la prévention, les mesures à prendre pour faire face à la crise et pour le redressement tout au long du cycle de la crise, ainsi que pour renforcer la résilience. Cette approche globale revêt une importance particulière, car elle reflète les réalités auxquelles sont confrontés les entreprises et les marchés du travail dans la pratique.

Contrairement aux instruments antérieurs, la recommandation n° 205 reconnaît que les crises n'évoluent pas de façon linéaire ou prévisible. La prévention, les interventions d'urgence, le redressement économique et le renforcement de la résilience ont souvent lieu en même temps et nécessitent des approches coordonnées et souples. Par conséquent, les membres employeurs saluent le cadre cohérent qu'offre la recommandation n° 205 qui peut s'adapter à ces réalités complexes. Il est important de noter que ce cadre n'est pas simplement théorique. Les crises récentes ont démontré très concrètement le rôle central qu'ont joué les entreprises pour maintenir la stabilité économique et sociale dans des conditions extrêmement difficiles.

Pendant la pandémie de COVID-19, et lors des perturbations économiques et géopolitiques qui ont suivi, les entreprises de tous les secteurs ont continué à fonctionner dans un contexte d'incertitude encore jamais connu. Les entreprises ont mis en place des plans d'urgence, adopté de nouveaux modèles de production, instauré le télétravail lorsque cela était possible, réaménagé les lieux de travail et pris des mesures opérationnelles de sécurité et de santé au travail visant à protéger les travailleurs, tout en assurant la continuité des activités. Beaucoup d'entreprises ont agi rapidement et avec pragmatisme pour préserver les emplois dans la mesure du possible, maintenir les services essentiels et contribuer directement aux efforts de relance. Ces expériences montrent que la recommandation n° 205 est un instrument très pertinent.

Nous tenons à souligner également que l'efficacité de la recommandation n° 205 dépend d'une application adaptée au contexte. Sa force réside précisément dans sa souplesse et son caractère non contraignant. Elle permet aux États Membres et aux partenaires sociaux d'adapter les mesures aux réalités nationales, aux capacités institutionnelles et aux circonstances économiques. Cette souplesse doit être préservée. Dans la pratique, les cadres de gestion de crises peuvent parfois entraîner une plus lourde charge réglementaire, une augmentation des coûts de mise en conformité et des attentes qui dépassent les capacités opérationnelles des entreprises, en particulier celles des micro, petites et moyennes entreprises.

Ces défis ne sont pas abstraits, car, en période de crise, les entreprises sont souvent confrontées à des perturbations de leurs infrastructures, à une baisse de leurs liquidités, à un ralentissement de la demande, à des pénuries de main-d'œuvre, à des ruptures dans la chaîne d'approvisionnement et à de fortes pressions financières. Dans ces circonstances, des obligations disproportionnées ou des approches trop rigides risquent de fragiliser les acteurs qui sont précisément ceux dont on a besoin pour relancer l'économie. Les membres employeurs insistent donc sur le fait que les mesures prises pour faire face à la crise doivent rester proportionnées, réalistes et économiquement viables. Les organisations d'employeurs représentatives peuvent jouer un rôle important à cet égard, en aidant les entreprises à s'adapter et à se conformer, en plaidant en faveur de mesures réalisables et proportionnellement réglementées, et en veillant à ce qu'elles tiennent compte des réalités opérationnelles.

Nous sommes également conscients que les situations de crise augmentent souvent le risque d'informalité. Les périodes d'instabilité, d'incertitude et de capacités internes



amointries peuvent pousser les entreprises et les travailleurs à opérer selon des modalités informelles. Les stratégies de redressement doivent donc être axées sur le rétablissement des conditions propices à une activité formelle et durable pour les entreprises, notamment par un renforcement en interne, une aide aux entreprises, des systèmes de protection sociale efficaces et un véritable dialogue social. En dernier lieu, la recommandation n° 205 devrait être appliquée de manière à permettre aux entreprises de fonctionner, de s'adapter, d'investir et de grandir. En effet, sans entreprises qui fonctionnent, pas d'emplois. Et sans emploi, pas de redressement durable. Et sans redressement, la résilience reste fragile.

À juste titre, l'Étude d'ensemble établit que l'emploi et le travail décent représentent un plan d'action complet. Les membres employeurs tiennent néanmoins à bien rappeler que l'application de ce plan d'action dépend d'entreprises durables et qui fonctionnent. Les entreprises ne sont pas des acteurs passifs en temps de crise. Au contraire, elles sont des acteurs économiques et sociaux centraux qui stabilisent le revenu, qui maintiennent la production et les services, qui préservent l'emploi lorsque cela est possible et qui soutiennent les économies locales lorsque les temps sont perturbés.

Dans nombre de pays, les entreprises continuent d'opérer malgré de puissants freins logistiques, financiers et institutionnels. Elles garantissent la fourniture continue de biens et de services essentiels et contribuent directement à la résilience économique et sociale. Ce rôle gagne en importance en cas de conflit, pendant le redressement après un conflit et lors de crises liées au climat. Les organisations d'employeurs contribuent également à la coordination des activités de plaidoyer et à la fourniture d'un soutien concret aux entreprises, en particulier aux petites et moyennes entreprises (PME), qui, autrement, n'ont ni les ressources ni la capacité technique de faire efficacement face. Les membres employeurs insistent donc sur le fait que, pour que la recommandation n° 205 produise ses effets, la durabilité des entreprises doit être une condition préalable au redressement et non l'une de ses conséquences.

Cela passe par un cadre stratégique prévisible et propice, un accès des PME aux financements, une aide permettant la continuité des activités et des cadres réglementaires qui facilitent l'adaptation et le redressement au lieu d'ériger des obstacles supplémentaires en temps de crise.

Les membres employeurs adhèrent pleinement au fait que l'Étude d'ensemble met l'accent sur le dialogue social. Le dialogue social demeure un principe fondateur de l'OIT, un bon outil de gestion des crises et un dispositif permettant de former un consensus autour de la mise en œuvre des politiques. Comme l'Étude d'ensemble le dit bien, le dialogue social recouvre toutes les formes de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sur des questions relatives à la politique économique et sociale.

Les membres employeurs conviennent qu'un réel dialogue contribue fortement à une meilleure conception des politiques, à une mise en œuvre plus solide et à des résultats plus durables en matière de redressement. Les crises récentes montrent bien que, lorsque le dialogue social fonctionne efficacement, les réponses sont souvent plus coordonnées, plus équilibrées et mieux adaptées aux réalités nationales. Dans le même temps, les membres employeurs insistent sur le fait qu'il n'y a pas de modèle universel de dialogue social applicable à tous les pays et à toutes les situations, et que le dialogue doit être le reflet du contexte national et qu'il ne devrait pas être interprété de façon trop étroite ou rigide. Le dialogue social doit refléter les cadres internes, les traditions, les capacités et les réalités économiques du pays et il ne devrait pas être interprété de manière excessivement rigide ou prescriptive. Le plus



important, c'est que les mécanismes de dialogue soient pratiques, réalistes et susceptibles d'aboutir à des résultats concrets.

Nous tenons également à souligner qu'il est important de renforcer les organisations d'employeurs et d'entreprises représentatives, car un dialogue efficace repose sur des partenaires sociaux capables et représentatifs. En effet, dans nombre de contextes marqués par des crises, les organisations d'employeurs ne permettent pas uniquement d'assurer des consultations participatives. Elles apportent un soutien aux entreprises en leur fournissant des orientations pour assurer la continuité des activités, des informations, une assistance technique et une formation, ainsi qu'en les aidant à s'adapter en cas de changements économiques et réglementaires rapides. Le renforcement des capacités institutionnelles et opérationnelles de ces organisations est donc essentiel non seulement pour l'efficacité du dialogue social, mais aussi pour la pérennité des réformes et leur mise en œuvre au fil du temps. Les membres employeurs saluent le fait que la négociation collective est reconnue comme un outil concret permettant de façonner une réponse équilibrée et efficace aux crises.

Des éléments récents, notamment les conclusions énoncées dans le rapport de l'OIT de 2024 sur le dialogue social et les orientations récentes de l'Organisation internationale des employeurs, prouvent que le dialogue social est particulièrement efficace lorsqu'il est concret, fondé sur des éléments probants, axé sur les résultats et ancré dans la durabilité économique. Les membres employeurs saluent également le fait que l'accent a été mis sur l'approche par étapes multidimensionnelle énoncée au paragraphe 8 de la recommandation n° 205 et conviennent qu'il est nécessaire d'adopter des stratégies cohérentes et complètes pour faire face aux situations de crise. Les membres employeurs estiment que cette approche reflète les réalités des situations de crise et qu'elle concorde avec le fait que les réponses actuelles doivent tenir compte de l'articulation entre l'action humanitaire, le développement et la paix. Nous sommes partisans de mesures intégrées visant à stabiliser les revenus, à préserver l'emploi, à soutenir la continuité des entreprises et à forger la résilience sur le long terme.

Toutefois, l'efficacité de telles approches dépend entièrement de la coordination, de la cohérence des politiques et d'un ordonnancement réaliste. Autrement, l'on court le risque de fragmentation, de chevauchement et de surcharge institutionnelle. Cela peut fragiliser les capacités de mise en œuvre et diminuer l'efficacité globale des stratégies de redressement. Les membres employeurs insistent donc sur l'importance de cadres de mise en œuvre valides, de priorités claires et d'une coordination efficace entre tous les acteurs concernés, notamment le secteur privé, ainsi que de la continuité des activités et de l'état de préparation.

Les membres employeurs insistent fortement sur l'importance de la gestion de la continuité des activités dans les contextes de crise non uniquement à titre de prévention ou d'atténuation, mais tout au long du cycle. L'importance de la préparation, de la gestion des risques et de l'adaptabilité des opérations au niveau de l'entreprise est l'un des enseignements les plus clairs que l'on a tiré des crises récentes. Pendant la pandémie de COVID-19 et au fil des perturbations qui s'ensuivirent, les entreprises ont fait preuve d'une résilience et d'une flexibilité remarquables. Elles ont rapidement adapté les opérations, mis en place des mesures de sécurité pour les lieux de travail, instauré des plans de continuité et ajusté les modèles commerciaux à des conditions mouvantes. Cela a préservé l'emploi, maintenu les services essentiels et protégé les travailleurs.

Nous appuyons donc les efforts déployés pour favoriser la planification de la continuité des activités, en particulier auprès des PME, et pour intégrer la préparation au niveau des entreprises dans des stratégies nationales plus larges de réponse aux crises. Dans le même temps, il est important que les cadres stratégiques publics se fondent sur les pratiques



existantes dans les entreprises et qu'ils évitent tout doublon évitable et toutes prescriptions administratives disproportionnées. Les cadres de préparation aux crises doivent demeurer proportionnés aux capacités des entreprises, et la politique publique devrait soutenir la gestion des risques au niveau de l'entreprise, et non la reproduire ou la compliquer. En dernier lieu, les approches réglementaires devraient faciliter une préparation et une action efficaces et non créer des charges supplémentaires pour la souplesse des opérations.

Les membres employeurs reconnaissent l'importance des institutions du marché du travail, y compris des systèmes d'administration du travail, des services d'inspection du travail et des services de l'emploi, pour soutenir des réponses efficaces face à une crise et lors du redressement. Il est néanmoins tout aussi important de reconnaître que même les institutions du marché du travail sont indispensables pour la gestion de crise. Dans nombre de contextes fragiles et touchés par une crise et de contextes d'après-conflit, les capacités institutionnelles sont limitées. Les ressources sont souvent restreintes. Les systèmes administratifs peuvent être affaiblis et il y a souvent des écarts entre les cadres juridiques et la mise en œuvre concrète.

Dans de telles circonstances, la priorité devrait consister à renforcer l'efficacité institutionnelle, la coordination et les capacités opérationnelles dans la pratique. Il s'agit notamment de renforcer la capacité institutionnelle des organisations d'employeurs. Celles-ci sont souvent des institutions intermédiaires clés en temps de crise qui aident les entreprises à comprendre les changements réglementaires, qui accompagnent l'adaptation par la formation et l'assistance technique, qui plaident pour des approches proportionnées et flexibles, et qui donnent des retours d'informations concrets au niveau des entreprises pour nourrir les discussions stratégiques. Les membres employeurs prennent note des préoccupations exprimées dans les contributions des employeurs à l'Étude d'ensemble au sujet des prescriptions réglementaires accrues en situation de crise. Des mesures réglementaires excessives ou mal ordonnancées peuvent accroître les coûts, réduire la flexibilité et affaiblir la capacité des entreprises, en particulier des PME, à poursuivre leurs opérations.

Dans un contexte de crise, la résilience ne peut se construire en surchargeant les entreprises. Les approches réglementaires doivent donc être proportionnées, tenir compte du contexte et appuyer la durabilité des entreprises et la préservation des emplois. Nous tenons également à rappeler des conclusions récentes du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT, d'après lesquelles les contraintes pesant sur les organisations, plus que les questions d'autonomie, limitent souvent la possibilité qu'ont les organisations d'employeurs d'apporter un soutien effectif aux entreprises et de maintenir un véritable dialogue sur les politiques, en particulier dans les contextes en développement ou touchés par une crise. Le renforcement de ces institutions devrait donc faire partie de stratégies de résilience et de redressement plus importantes.

Les membres employeurs appuient également les efforts déployés pour inclure les groupes vulnérables, en élargissant l'accès à des possibilités d'emploi et en promouvant l'égalité lors des réponses aux crises, tout en rappelant que l'Étude d'ensemble reconnaît qu'il est nécessaire d'accorder une attention particulière aux groupes touchés par une crise. Nous sommes également favorables au principe d'une transition juste vers des économies environnementalement durables. Ces processus représentent une occasion importante pour la création d'emplois, l'innovation, les nouveaux secteurs et le développement des compétences. Dans le même temps, nous insistons sur le fait que cela ne peut passer que par des approches réalistes et équilibrées. Les entreprises, en particulier les PME, rencontrent souvent des difficultés concrètes liées aux coûts d'adaptation, aux prescriptions relatives à l'investissement, aux capacités des organisations et à la transition de la main-d'œuvre.



L'on court également le risque que des mesures mal conçues ou mal ordonnancées créent involontairement de nouvelles inégalités ou contribuent à des suppressions d'emploi. Les politiques devraient donc, dans ces domaines, refléter les réalités des entreprises et permettre une mise en œuvre progressive et échelonnée soutenues par des mesures, une formation et un renforcement des capacités favorables. Pour parvenir à des résultats inclusifs et durables, les politiques doivent faciliter l'investissement, l'innovation et la croissance des entreprises tout en soutenant l'inclusion sur le marché du travail. La durabilité économique et les inclusions sociales progressent davantage quand elles vont de pair.

Membre gouvernementale, Chypre – 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 **Serbie** 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. Nous accueillons avec grande satisfaction l'Étude d'ensemble de la commission d'experts sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience portant sur la recommandation n° 205 de 2017. Malheureusement, nous sommes également conscients qu'elle est publiée dans un contexte de crises multidimensionnelles et interdépendantes. Cela nous rappelle la pertinence du mandat de l'OIT, qui repose sur le principe selon lequel une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. Nous remercions la commission d'experts pour son examen complet d'une approche efficace et cohérente de la gestion des crises par l'emploi et le travail décent, et pour les différentes mesures examinées visant à prévenir et combattre les effets dévastateurs que les crises ont sur les économies, les sociétés, les entreprises et les travailleurs, en particulier les groupes les plus vulnérables. L'Étude d'ensemble montre bien la façon dont les politiques d'emploi qui encouragent l'emploi librement choisi et le travail décent peuvent aider à prévenir ou atténuer les crises et permettre un redressement riche en emplois. Nous partageons le point de vue selon lequel, pour être efficaces, ces politiques doivent être intégrées dans un cadre plus large de mesures socio-économiques, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Les mécanismes de dialogue social sont le fondement même d'un redressement et d'une résilience inclusifs et durables. Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentiel ici pour apporter une réflexion critique et veiller à l'efficacité des mesures de redressement et de la résilience. Les mécanismes efficaces de dialogue social devraient servir de principe directeur pour élaborer des mesures visant à prévenir et traiter les situations de crise. Une stratégie de gestion de crise inclusive est essentielle et exige la mise en place de mesures volontaristes afin que les femmes et les groupes sous-représentés participent concrètement à l'action menée et tiennent un rôle actif dans ce processus. Nous soulignons qu'il est nécessaire que les pays renforcent leur résilience en adoptant des mesures de prévention, d'atténuation et de préparation qui soutiennent le développement économique et social ainsi que le travail décent, tout en renforçant la protection du travail. Il peut s'agir d'une législation du travail et de systèmes d'administration et d'inspection du travail efficaces, et d'informations claires sur le marché du travail afin d'éviter que les conditions de travail se détériorent pendant la crise et de garantir un redressement durable et inclusif. Nous aimerions également souligner que la protection sociale renforce la résilience des personnes, des économies et des sociétés, et facilite un redressement plus rapide et juste. À cet égard, rappelons que l'élaboration de systèmes de protection sociale complets et fondés sur les droits repose sur la convention n° 102 et la recommandation n° 202 qui, ensemble, définissent les paramètres clés que sont la sécurité du revenu, l'accès aux soins de santé et la couverture universelle. Nous souhaitons également souligner l'importance de l'inclusivité dans les systèmes de sécurité sociale axée sur la réduction des écarts de couverture et la mise en œuvre de mesures ciblées et adaptées en faveur des travailleurs informels, des



femmes, des enfants, des personnes en situation de handicap, des personnes déplacées dans leur propre pays, des anciens combattants et des peuples autochtones. Nous soutenons l'appel lancé par la commission d'experts au Bureau (et aux donateurs) pour qu'ils renforcent les partenariats opérationnels, tirent parti du mandat normatif de l'OIT et fournissent un appui technique aux pays fragiles et touchés par des crises qui sont déterminés à mettre en place des systèmes de protection sociale inclusifs et résilients tout en se concentrant sur son mandat essentiel. Nous saluons le fait que les gouvernements et les partenaires de développement s'orientent de plus en plus vers des stratégies axées sur la mise en place de systèmes, en alignant dès le départ l'action humanitaire sur les systèmes nationaux de protection sociale. Les stratégies de redressement et de développement devraient également inclure des mesures de transition justes afin de garantir une transition équitable vers une économie verte qui ne laissent aucun travailleur ni aucune communauté de côté. Nous soulignons également que la gestion de la continuité des activités devrait être intégrée dans les stratégies de crise des secteurs publics comme privés, en apportant un soutien aux PME. Quant aux stratégies de continuité de l'éducation, elles sont essentielles. Les programmes de formation doivent cadrer avec les besoins du marché du travail d'après-crise. Nous sommes en faveur du renforcement des capacités de l'OIT sur le terrain, qui comprend également une présence de l'organisation dans les premières phases de réponse à la crise, en mettant l'accent sur le redressement tout en veillant à respecter le mandat principal de l'OIT. Nous soulignons l'importance d'une solide coordination multipartite dans le cadre de l'articulation entre l'action humanitaire, le développement et la paix, où les mandats des organisations internationales sont activement mis à profit pour créer des résultats qui se renforcent mutuellement, comme c'est le cas pour le programme de partenariat PROSPECTS. Dans l'initiative UN80 comme dans les processus de réforme de l'OIT, il est plus essentiel que jamais d'éviter la fragmentation et d'agir dans le même sens pour renforcer les synergies au sein du système des Nations Unies et à l'OIT afin d'optimiser leur portée.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Koweït** – Je suis heureux de prononcer cette déclaration au nom des pays du **Conseil de coopération du Golfe (CCG)**, c'est-à-dire les **Émirats arabes unis, le Royaume de Bahreïn, le Royaume d'Arabie saoudite, le Sultanat d'Oman, l'État du Qatar et l'État du Koweït**. Les pays du CCG apprécient grandement les efforts que la commission d'experts a déployés pour élaborer cette Étude d'ensemble concernant la recommandation n° 205, qui est la seule norme dont le sujet est la réponse à apporter aux crises complexes. Nos pays sont fermement convaincus que la protection des marchés du travail contre les chocs n'est pas seulement un choix économique. Il s'agit d'une nécessité existentielle pour assurer la stabilité sociale. Les pays du CCG ont pu absorber les violents chocs de la pandémie de COVID-19, en tirer des enseignements stratégiques pour la gestion de crise et adopter un système numérique ainsi qu'une protection sociale tournée vers l'avenir. Les pays du CCG se trouvent au cœur des difficultés géopolitiques et militaires qui ont récemment touché notre région. Malgré tout, nous avons pu activer nos filets de sécurité sociale afin que nos institutions publiques puissent jouer leur rôle central et préserver la stabilité du marché du travail dans les situations les plus difficiles. Les pays du CCG ont pu absorber ces crises et en maîtriser les effets avec souplesse et compétence. Et ce n'est pas le fruit du hasard. C'est le résultat d'investissements stratégiques dans la mise en place d'institutions solides, ainsi que de systèmes législatifs et de mesures tournées vers l'avenir au cours des dernières années, qui ont largement atténué les impacts négatifs sur nos marchés du travail.

Nos pays ont pu adopter des stratégies tournées vers l'avenir qui s'inscrivent en harmonie avec le système de processus multiples que la recommandation préconise. Nous avons notamment élaboré les méthodes suivantes:



Premièrement, des systèmes d'alerte précoce et une stratégie de numérisation: nos pays ont pu adopter les systèmes d'alerte précoce les plus avancés et les mettre au service du monde du travail. Ils ont numérisé les services de l'emploi et les mécanismes de règlement des conflits. En outre, nous avons pu établir des systèmes de protection salariale en collaboration avec l'OIT, et nous espérons que tous les partenaires tireront profit de cette expérience et nous feront part de leurs commentaires à ce sujet.

Deuxièmement, la promotion de la législation du travail et des institutions du marché du travail: nous avons pu élaborer une législation du travail flexible qui garantit la protection des travailleurs et soutient la viabilité des entreprises, y compris les PME, tout en accordant la priorité à la protection des catégories les plus vulnérables.

Troisièmement, nous avons élargi le champ de la protection sociale au moyen de filets de sécurité sociale qui permettent de réagir rapidement aux chocs. Cela a permis d'accroître la stabilité des revenus et d'assurer la continuité des soins de santé pour les travailleurs en temps de crise et d'étendre la portée de la protection des travailleurs grâce à des branches de protection sociale telles que les garanties sociales contre le chômage. Nous poursuivons notre collaboration avec l'OIT dans le cadre du projet STREAM qui vise à promouvoir les cadres de protection sociale et l'intégration avec les pays exportateurs de main-d'œuvre en Asie et en Afrique.

Quatrièmement, des politiques économiques et une relance locale: nous avons lancé des initiatives de relance économique locale ainsi que des mesures de soutien au développement durable et à une transition équitable afin de continuer à garantir la création d'emplois, même en temps de crise. Nous partageons la profonde inquiétude qu'a exprimée la commission d'experts dans son Étude d'ensemble face aux situations dramatiques dans la région arabe.

L'Étude d'ensemble a rendu compte d'une réalité douloureuse qui exige une intervention internationale concrète. Premièrement, dans la bande de Gaza, nous sommes témoins de la destruction quasi totale de l'économie et des lieux de travail. Au Soudan, l'effondrement du marché du travail est utilisé comme une tactique destructrice et systématique. Au Liban, nous observons avec préoccupation la paralysie des institutions chargées de l'administration et de l'inspection du travail, sous le poids de la crise et de l'agression. En République arabe syrienne, de nombreuses difficultés majeures subsistent pour rétablir la supervision du travail et lutter contre les violations graves, telles que le travail des enfants, dans le conflit en cours. Ces situations rappellent le triple lien que préconise la recommandation n° 205, qui vise à relier l'aide humanitaire d'urgence à une reconstruction fondée sur les êtres humains et le travail décent. Par conséquent, nous appelons à la systématisation de cadres qui peuvent être mis en œuvre sur le terrain et permettre de concrétiser les prescriptions de la recommandation n° 205 sur le terrain, en particulier dans les zones touchées par des catastrophes et des conflits. L'objectif est de rétablir les moyens de subsistance et de protéger les droits, d'apporter une aide technique à la bande de Gaza, au Liban, au Soudan et à la République arabe syrienne, et de soutenir l'administration du travail en tant que condition fondamentale d'une paix durable. Et, troisièmement, il faut élaborer des lignes directrices pratiques pour protéger les travailleurs en temps de crise et pour qu'ils ne perdent pas leurs droits reconnus par la loi ou leurs permis de séjour en raison de chocs extérieurs, comme l'a demandé la commission d'experts dans son Étude d'ensemble. En conclusion, les pays du CCG réaffirment que, pour mettre en place des marchés du travail résilients, il faut une action prospective et élaborer une législation. Dans cette situation régionale critique, nous renouvelons notre engagement en faveur de la coopération internationale et régionale qui est un pilier pour relever les défis, et nous appelons l'OIT et la communauté internationale à redoubler d'efforts pour protéger les travailleurs dans



les zones de conflit et garantir que le monde du travail ne sera pas une victime des guerres, mais un pont vers le redressement et la paix.

Membre gouvernemental, Türkiye – Je souhaite remercier sincèrement la commission d'experts pour la préparation de cette Étude d'ensemble exhaustive et tournée sur l'avenir à propos de l'emploi et du travail décent pour la paix et la résilience. À l'heure où la communauté internationale doit faire face à des conflits, à des catastrophes, à des déplacements de population, à des enjeux climatiques et à d'autres crises interdépendantes, la recommandation n° 205 reste une source importante d'orientations pour l'édification de sociétés résilientes grâce à l'emploi, à la protection sociale, au dialogue social et au développement économique durable. La Türkiye salue l'approche globale de l'Étude d'ensemble qui reconnaît que la prévention des crises, la préparation et la réponse à celles-ci, et le redressement d'après-crise sont des processus étroitement liés qui doivent être soutenus par des institutions du marché du travail solides et des politiques sociales inclusives. Nous sommes ravis que l'Étude d'ensemble contienne plusieurs exemples tirés de notre expérience nationale et des efforts que nous menons dans ce domaine. L'étude prend note des mesures que la Türkiye a mises en place pour faciliter le rapatriement volontaire, dans la sécurité et la dignité, de Syriens sous protection temporaire, notamment des dispositifs permettant aux individus de préparer leur retour volontaire. Du reste, l'Étude d'ensemble met en exergue les mesures adoptées par la Türkiye pour encourager la création d'un environnement favorable à des entreprises durables et faciliter l'accès au financement, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises. Ces politiques jouent un rôle essentiel dans la préservation de l'emploi, l'appui au redressement et le renforcement de la résilience en temps de crise. Nous sommes fermement convaincus qu'il est essentiel d'investir dans le capital humain pour renforcer la résilience et garantir un redressement durable. En outre, l'Étude d'ensemble reconnaît l'importance de mesures de soutien social globales. La Türkiye s'est efforcée d'associer des mesures de soutien au revenu à une assistance sociale plus vaste, à des mesures actives du marché du travail, à des possibilités de formation et à un soutien ciblé pour des groupes vulnérables, notamment pendant la pandémie de COVID-19. Les exemples présentés dans l'Étude démontrent qu'une gestion efficace des crises requiert une approche mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics et le soutien des partenaires sociaux et de la coopération internationale. Nous soutenons donc résolument l'accent mis dans l'Étude d'ensemble sur le dialogue social, l'inclusivité des marchés du travail, les entreprises durables, le développement des compétences et la protection sociale universelle. La Türkiye reste déterminée à collaborer avec l'OIT et ses mandants pour promouvoir le travail décent en tant que socle pour la paix, la résilience et le développement durable. Nous continuerons à partager nos expériences et à contribuer de manière constructive à la mise en œuvre de la recommandation.

Membre travailleuse, Maroc – La délégation des travailleurs du Maroc salue les mesures prises par notre pays en réponse aux crises. Cependant, la résilience face aux crises doit être construite sur le respect des normes internationales du travail, et non sur la déréglementation, la précarisation de l'emploi ou l'affaiblissement du dialogue social. Les travailleuses et travailleurs marocains ont affronté des crises multiples: les conséquences sociales et économiques de la pandémie, l'inflation et la hausse du coût de la vie, la sécheresse et les catastrophes naturelles. Ces chocs, qui ont exacerbé l'informalité, ont révélé des faiblesses structurelles en matière d'emploi, de protection sociale et de droits sociaux. Ils ont également montré que les travailleurs occupant des emplois précaires, sans voix collective car non organisés, sont toujours les premiers sacrifiés. C'est pourquoi les réponses aux crises et leur prévention doivent être ancrées durablement dans le travail décent, la protection sociale et la liberté syndicale, conformément au mandat constitutionnel de l'OIT. Ces principes ne sont pas optionnels. Ce sont des obligations découlant des normes internationales du travail.



Notre premier point portera sur l'intention du gouvernement de notre pays d'élaborer une réglementation des agences d'emploi privées. Le mouvement syndical marocain évalue à sa juste valeur l'urgence de cette question qui doit être traitée en pleine conformité avec les normes de l'OIT, notamment la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ainsi que la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; 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.

Si une gouvernance démocratique de l'Agence nationale de promotion de l'emploi et des entreprises (ANAPEC), qui est un organisme public, s'impose, les entreprises de travail temporaire doivent être strictement réglementées, faire l'objet d'un système d'agrément, d'un contrôle efficace et de sanctions dissuasives. Cela est indispensable pour éviter qu'elles ne deviennent un vecteur d'exploitation, de contrats frauduleux, de vol ou de retenues abusives de salaires ou de risques de travail forcé. Ces abus sont d'autant plus exacerbés en temps de crise pour les travailleurs en situation d'emploi précaire. Nous appelons donc à ce que toute réglementation soit élaborée dans le cadre d'une véritable concertation avec les organisations syndicales représentatives, afin de garantir l'égalité de traitement, des contrats écrits, l'accès à la protection sociale et à la formation, l'interdiction des frais de recrutement à la charge des travailleurs, un contrôle efficace ainsi que le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Notre deuxième point porte sur la transition juste. Nous saluons les investissements dans les secteurs verts où, de plus, le Maroc dispose d'un avantage compétitif. Néanmoins, une transition ne peut être qualifiée de «juste» que si elle est négociée avec les syndicats représentatifs et fondée sur les normes de l'OIT et l'agenda du travail décent. La transition juste doit créer des emplois décents, garantir les droits des travailleurs, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, l'égalité de genre et la négociation collective. Elle doit protéger les travailleurs affectés par le changement climatique, la restructuration et la transformation industrielle. Les femmes, les jeunes travailleurs et les travailleurs de l'économie informelle doivent bénéficier de réelles opportunités de travail décent. Enfin, elle doit associer les travailleurs et leurs organisations aux politiques publiques y relatives.

Notre troisième point concerne la création d'emplois dans le secteur public au moyen de partenariats public-privé. Nous prenons note des efforts annoncés par le gouvernement en matière de création d'emplois, mais la question n'est pas seulement quantitative. Au-delà de l'aspect quantitatif, la dimension qualitative est primordiale. Ces emplois sont-ils assortis de droits? L'emploi public et les partenariats soutenus par des fonds publics doivent respecter les normes internationales du travail. L'argent public ne doit pas soutenir le dumping social, l'évitement syndical ou la précarité. Les contrats de partenariat doivent inclure des clauses sociales exigeant des salaires décents, la couverture sociale, la sécurité au travail, la non-discrimination, le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, ainsi qu'un suivi avec la participation des organisations syndicales.

La leçon est claire: la résilience ne peut être atteinte par des marchés du travail flexibilisés qui abandonnent les travailleurs à la surexploitation. Elle exige des institutions du travail fortes, une protection sociale universelle et adéquate, des relations de travail réglementées, des investissements publics dans des emplois décents et un dialogue social réel et fructueux. Nous appelons le gouvernement de notre pays à aligner l'ensemble de ces réformes sur les normes internationales du travail et à initier leur élaboration dans le cadre d'un véritable dialogue social avec les organisations syndicales représentatives.



Nous appelons également l'OIT à continuer d'appuyer les mandants de notre pays, gouvernements, employeurs et travailleurs, et dans l'ensemble de la région pour une réponse aux crises axée sur les droits, sensible au genre et centrée sur le travail décent et la justice sociale.

Membre gouvernementale, Norvège – Nous remercions la commission d'experts pour cette Étude d'ensemble complète et d'actualité. La Norvège apprécie grandement l'accent mis sur le dialogue social et les approches coordonnées en tant qu'éléments centraux d'une gestion efficace des crises. Comme l'Étude le souligne, le dialogue social est une pierre angulaire de la gestion des crises et joue un rôle clé pour garantir des réponses inclusives, coordonnées et efficaces.

Des institutions qui fonctionnent correctement et une coopération bien établie entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs sont essentielles à la coordination, au renforcement de la confiance et à la garantie de réponses cohérentes dans tous les secteurs. À cet égard, la Norvège souhaite partager une initiative récente qu'elle a suivie pour renforcer la préparation à l'échelle nationale. En mai 2026, le gouvernement et les principales organisations d'employeurs et de travailleurs ont signé une déclaration de coopération conjointe sur la collaboration tripartite en cas de crise nationale et pour s'y préparer. Cette initiative est le fruit d'une vision commune du travail en tant que ressource fondamentale dans les situations de crise. Il est essentiel de s'assurer que les personnes occupent les bons emplois pour maintenir les fonctions essentielles.

Les partenaires sociaux disposent également de connaissances précieuses qui permettent une mobilisation rapide, assurent une coordination entre secteurs et confèrent une légitimité aux réponses. La déclaration établit des cadres de coopération plus clairs en garantissant une mobilisation précoce des partenaires sociaux et un dialogue structuré dans tous les domaines stratégiques. Elle s'appuie sur la tradition norvégienne de coopération fondée sur la confiance et renforce la compréhension commune de la situation ainsi que la coordination des réponses en temps de crise. Le gouvernement estime que cette initiative est fidèle à la recommandation n° 205, surtout pour ce qui est de l'importance qu'elle accorde au dialogue social, à la coordination et à la préparation. Nous pensons qu'une coopération inclusive entre le gouvernement et les partenaires sociaux est essentielle à l'édification de sociétés résilientes capables de gérer des crises.

Membre travailleur, Ukraine – Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de participer, depuis l'Ukraine, à la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts. Je souhaiterais partager l'expérience de l'Ukraine concernant les défis du marché du travail, de l'aide humanitaire, des déplacements internes, de la réinsertion des anciens combattants et de la réforme du droit au travail dans contexte actuel de la guerre.

Tout d'abord, je souhaiterais souligner le rôle important que joue l'OIT dans la réponse humanitaire. Traditionnellement, l'aide humanitaire n'est pas considérée comme relevant de son mandat habituel. Pourtant, l'expérience de l'Ukraine démontre que, en période de crise extrême, la protection des travailleurs et de leur famille nécessite une action humanitaire immédiate. Dans les semaines qui ont suivi le début de l'invasion de l'Ukraine en février 2022, l'OIT a réorienté bon nombre de ses activités, programmes éducatifs et activités syndicales régulières pour apporter une aide humanitaire d'urgence aux personnes temporairement déplacées. Les syndicats, les hôtels, les sanatoria et les établissements scolaires ont servi de refuges aux personnes déplacées à l'intérieur du pays. Des milliers de personnes ont reçu un hébergement, de la nourriture, des vêtements, du carburant, des fournitures médicales et d'autres formes d'assistance essentielle. L'Ukraine a également exprimé sa profonde gratitude



pour le soutien apporté dans le cadre de la solidarité internationale, y compris l'assistance coordonnée par le BIT dans le cadre du soutien financier direct de l'OIT. L'expérience de l'Ukraine démontre que l'action humanitaire peut devenir un élément indispensable à la protection des travailleurs et de leur communauté lors d'un conflit armé.

Deuxièmement, il est important de souligner que, même en situation d'urgence ou en temps de guerre, les droits au travail restent pertinents et ne doivent pas être négligés. La Constitution ukrainienne et la législation relative à la loi martiale autorisent certaines restrictions temporaires des droits et libertés. Trois semaines après le début de l'invasion à grande échelle, le Parlement a adopté une législation spéciale régissant les relations de travail soumises à la loi martiale. Des mesures exceptionnelles ont été mises en place pour faire face à des circonstances sans précédent. Cependant, la pratique a montré que bon nombre de ces restrictions n'ont pas eu les avantages escomptés. Par exemple, la possibilité d'instaurer une journée de travail de 12 heures s'est avérée d'une utilité pratique limitée dans de nombreux secteurs. Les industries modernes dépendent de plus en plus de travailleurs hautement qualifiés dont la productivité relève davantage de l'expertise, de la technologie et de la concentration que d'une simple prolongation du temps de travail.

Troisièmement, l'intégration socio-économique des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays reste l'un des principaux défis auxquels est confronté le marché du travail ukrainien. Des millions d'Ukrainiens ont été contraints de quitter leur foyer en raison des opérations militaires. Beaucoup ont quitté les régions fortement industrialisées du sud-est pour s'installer dans l'ouest du pays, où les structures du marché du travail sont très différentes. Par conséquent, de nombreux travailleurs qualifiés ont du mal à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Par exemple, les métallurgistes d'une ville industrielle peuvent avoir du mal à trouver un travail qui leur conviennent dans une région à prédominance agricole. Le gouvernement a mis en place des programmes d'aide à la relocalisation pour les entreprises ainsi que des chèques formation afin de soutenir la reconversion et le perfectionnement des compétences de ces personnes. En mai 2026, une nouvelle initiative intitulée «L'expérience fait la différence» a été lancée personnellement par le Premier ministre pour aider les travailleurs âgés de 50 ans et plus à s'adapter aux conditions difficiles du marché du travail.

Les syndicats continuent également d'organiser leurs programmes de formation professionnelle à l'intention des personnes déplacées hébergées dans leurs locaux. Nous nous félicitons de l'assistance fournie par le BIT à plusieurs initiatives de formation mises en œuvre entre octobre 2025 et mars 2026. Ces programmes aident les personnes déplacées à acquérir de nouvelles compétences et à améliorer leurs perspectives d'emploi au sein des communautés d'accueil. Un autre défi majeur concerne la réinsertion des anciens combattants dans la vie civile. L'Ukraine compte déjà plus de 500 000 anciens combattants qui ont terminé leur service militaire, dont beaucoup ont subi des blessures graves, des amputations ou sont en situation de handicap. Une réintégration réussie nécessite bien plus qu'une aide psychologique et une meilleure accessibilité. Les anciens combattants ont besoin d'opportunités pour retrouver un emploi valorisant et se sentir pleinement intégrés sur leur lieu de travail. Nous saluons les projets pilotes de formation professionnelle menés par l'OIT en faveur des anciens combattants et estimons que de telles initiatives devraient être développées dans les années à venir.

Enfin, je souhaiterais souligner l'importance de continuer à respecter les normes internationales du travail. Pour les travailleurs ukrainiens, la stabilité des relations de travail revêt une importance capitale depuis le début de la guerre. Certaines adaptations juridiques étaient incontestablement nécessaires. De nombreuses entreprises ont été détruites, occupées ou contraintes de se relocaliser. Des millions de personnes ont été déplacées. Par



ailleurs, les travailleurs sont préoccupés par les tentatives visant à modifier la législation du travail de manière permanente en temps de guerre. Nous nous félicitons que le gouvernement et les employeurs nous aient assuré que la future législation serait pleinement alignée sur celle de l'Union européenne. Toutefois, les travailleurs s'attendent également à ce que les droits, protections et garanties existants ne disparaissent pas simplement parce qu'ils ne sont pas explicitement mentionnés dans les directives européennes ou les normes internationales du travail. Le redressement en Ukraine nécessitera non seulement des investissements dans les infrastructures, mais aussi des institutions du travail solides, un dialogue social efficace et le respect total des normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie remercie la commission d'experts et le Bureau pour l'Étude d'ensemble sur la recommandation n° 205. Nous avons également conscience des difficultés considérables rencontrées par la commission d'experts lors de l'analyse des rapports au titre de l'article 19, notamment les disparités dans la mise à disposition des données relatives aux crises et la diversité des situations de crise. Ces défis soulignent la nécessité de renforcer les systèmes nationaux de présentation de rapport et les capacités institutionnelles pour que les institutions du marché du travail répondent mieux à la crise.

La Namibie salue la commission d'experts pour le travail rigoureux qu'elle a accompli dans ces circonstances difficiles. La pandémie de COVID-19 a constitué, de mémoire d'homme, une épreuve sans précédent pour la résilience du marché du travail namibien. C'est pourquoi notre gouvernement, guidé par l'esprit de la recommandation n° 205 et en étroite consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, a adopté un plan de relance et de soutien économiques visant à atténuer l'impact de la pandémie dans le pays. Ce plan visait à préserver l'emploi, à protéger les revenus et à soutenir les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises. Les mesures comprenaient un dispositif de soutien salarial, des allègements fiscaux, un soutien ciblé aux secteurs durement touchés, une aide à la trésorerie et des travaux publics à forte intensité d'emploi pour préserver les moyens de subsistance.

La pandémie a permis de réaffirmer le message central de la recommandation n° 205, selon lequel l'emploi et le travail décent ne peuvent être relégués au second plan de la gestion des crises, mais doivent constituer un pilier central de la prévention, de la réponse et du redressement. Elle a également démontré que la solidité des institutions chargées de l'inspection du travail, de la protection sociale et du dialogue social déterminait la rapidité, l'équité et l'efficacité des réponses nationales. L'Étude d'ensemble souligne l'importance de politiques de l'emploi cohérentes et de l'intégration d'études d'impact sur l'emploi à toutes les phases de gestion de la crise. À cette fin, la Namibie a pris des mesures pour institutionnaliser les études d'impact sur l'emploi en tant qu'outil politique clé. Notre capacité à anticiper l'impact de la crise sur le marché de l'emploi, à développer des interventions ciblées et opportunes, et à veiller à ce que les groupes vulnérables ne soient pas laissés pour compte en sera améliorée.

En renforçant ce cadre, la Namibie sera mieux à même de mettre pleinement en œuvre la recommandation n° 205 et de favoriser un redressement plus résilient et inclusif lors de crises futures. À l'issue de cette discussion sur l'Étude d'ensemble, la Namibie demande au Bureau de renforcer et d'élargir sa capacité technique ou son assistance technique aux États Membres, notamment par le biais d'initiatives de renforcement des capacités destinées aux institutions gouvernementales et aux partenaires sociaux. Cela permettrait de renforcer les capacités nationales à remplir les obligations en matière de présentation de rapports et à mettre en œuvre efficacement les dispositions de la recommandation n° 205 en temps de crise. La Namibie réaffirme son engagement à renforcer constamment ses capacités régionales et ses cadres politiques afin de garantir que l'emploi et le travail décent restent au cœur des réponses



nationales aux crises. Nous estimons qu'il est essentiel de placer le travail décent au centre des mesures de relance pour renforcer la résilience, promouvoir la cohésion sociale et soutenir la paix et le développement durables.

Membre travailleur, Brésil – Au nom des confédérations syndicales brésiliennes qui agissent dans l'unité pour défendre les droits de la classe ouvrière, je tiens tout d'abord à remercier et à féliciter la commission d'experts pour son étude exhaustive et opportune. Ce document n'est pas une simple analyse technique. Il s'agit d'un diagnostic indispensable qui met en lumière la nécessité urgente d'appliquer la recommandation n° 205 dans un monde marqué par la violence, les inégalités, la crise climatique, les tensions géopolitiques et la perte de droits. Nous vivons un moment historique décisif. Le monde du travail est confronté à une véritable polycrise qui est aussi une crise de civilisation, alimentée par la logique la plus agressive du capitalisme. Les inégalités s'aggravent. La crise climatique qui détruit des communautés et les conflits géopolitiques atteignent des niveaux critiques. Dans les Amériques, nous sommes confrontés à cette alternative: soit la reconstruction démocratique, la justice sociale et le travail décent, soit l'abîme régressif de l'autoritarisme et des politiques antisyndicales de l'extrême droite. Nous réaffirmons l'importance du concept de zone de paix exprimé par la Communauté des États d'Amérique latine et des Caraïbes (CELAC). Mais la paix n'est pas simplement l'absence de conflit armé. Une paix durable et universelle ne peut être maintenue que par la justice sociale. Et le moteur de cette justice, c'est le plein emploi, décent, librement choisi et protégé. Au Brésil, sous le gouvernement du Président Lula, après des années de régressions, les travailleurs luttent pour la reconstruction démocratique, pour la restauration des institutions publiques et pour un programme de développement fondé sur les droits, l'inclusion sociale et le respect des syndicats. Toutefois, cette étude nous met également en garde contre les facteurs sous-jacents de vulnérabilité qui ne peuvent pas être ignorés. L'exclusion de millions de travailleurs du marché du travail et de la protection sociale n'est pas le fait du hasard. Elle résulte de formes de travail précaires, de l'informalité, de l'externalisation sans garanties et de la classification fallacieuse de travailleurs dans la catégorie des travailleurs indépendants. La pandémie de COVID-19 a mis cette injustice très clairement en évidence. Alors que de nombreux travailleurs bénéficiaient autrefois au moins d'une protection de base, les travailleurs informels, les travailleurs indépendants et les travailleurs des plateformes numériques se sont souvent retrouvés sans revenu, sans assurance-maladie, sans protection sociale. Les réponses à la crise doivent protéger tous les travailleurs, quelle que soit la forme contractuelle de leur emploi. La lutte contre la classification fallacieuse des travailleurs en faux travailleurs indépendants doit être au cœur de toute stratégie de transition vers le secteur formel. La formalisation ne peut être remplacée par des discours sur l'entrepreneuriat individuel qui masquent la dépendance économique, la subordination aux algorithmes et l'absence de droits. Les travailleurs des plateformes doivent bénéficier d'une protection sociale, de la liberté syndicale, du droit à la négociation collective, de la protection de leur santé et de la sécurité au travail, de cotisations de sécurité sociale et d'un accès à la retraite. L'étude de la commission d'experts est également très claire. Il n'y aura pas de véritable résilience si nous ne portons pas une attention particulière aux groupes de tout temps vulnérables, notamment les jeunes, les peuples indigènes et tribaux, les personnes en situation de handicap, ainsi que les migrants et les réfugiés.

Dans notre région, nous constatons aujourd'hui que le changement climatique, la déforestation et la destruction de l'environnement affectent les moyens de subsistance des peuples indigènes et des communautés traditionnelles, qui sont souvent exclus des plans de prévention et des politiques de réponse aux crises. La protection des peuples et des communautés indigènes touchés par la crise climatique doit respecter la souveraineté nationale, l'autodétermination des peuples et le droit à un développement équitable. À cet



égard, les investissements du Brésil dans des concessions publiques qui visent à renforcer le transport fluvial peuvent jouer un rôle important. Si ces politiques sont mises en œuvre dans le cadre d'un dialogue social, avec des garanties environnementales et dans le respect des peuples indigènes, elles peuvent contribuer à réduire la pression causée par les grandes autoroutes qui traversent ou longent les territoires indigènes, et à réduire les émissions de carbone, et contribuer aussi à la lutte contre le changement climatique. Nous souhaitons également reconnaître les droits des personnes qui sont en première ligne pour répondre aux crises – travailleurs de la santé, travailleurs des transports, travailleurs agricoles, agents des services publics et bien d'autres. Il est inacceptable que les secteurs considérés comme essentiels au redressement soient souvent ceux-là mêmes où les travailleurs sont confrontés à la précarité, à l'informalité, aux bas salaires, à des conditions de travail dangereuses et à des pratiques antisyndicales.

Pour apporter une réponse efficace, la recommandation n° 205 exige le travail décent et le dialogue social à toutes les étapes: prévention, préparation, réponse, redressement et reconstruction. Cette Étude d'ensemble ne doit pas être traitée comme un document de pure forme. Il s'agit d'une feuille de route pour agir immédiatement. Il ne suffit pas de citer la Déclaration de Philadelphie alors que les statistiques montrent un recul des droits, des inégalités croissantes et l'affaiblissement de la négociation collective. Les travailleurs du Brésil et des Amériques ne feront pas un pas en arrière. Face à tout projet autoritaire, antisyndical et régressif, nous répondrons par plus d'organisation, plus de négociation collective, plus de démocratie et plus de solidarité internationale. Nous voulons la paix. Nous devons cultiver la justice sociale.

Membre gouvernemental, Côte d'Ivoire – Le gouvernement de la Côte d'Ivoire félicite le Bureau pour la qualité du document produit, basé sur la recommandation n° 205, laquelle fournit un cadre normatif unique du monde du travail afin de prévenir et répondre aux effets dévastateurs des crises sur les économies et les sociétés.

Reposant sur quatre piliers – la création d'emplois, la protection sociale, les droits du travail et le dialogue social – le travail décent place les personnes au cœur du développement. Il donne une voix aux travailleurs, en particulier aux populations vulnérables qui vivent dans des environnements fragiles ou touchés par des fléaux tels que la pandémie de COVID-19, les conflits armés que l'on observe de par le monde et les catastrophes de toute nature. Ces crises freinent le développement économique durable, exacerbent l'injustice sociale et les inégalités, et accroissent le travail informel, en particulier pour les jeunes et les femmes.

À cet effet, l'accès à un travail décent est essentiel pour la paix et la stabilité, gages de toute économie prospère au sein de nos sociétés dans lesquelles les emplois peuvent être créés, les partenaires sociaux peuvent s'organiser, et la qualité des emplois peut être régulièrement améliorée en tenant compte de la dimension du genre. Comment les États devraient-ils s'engager dans ces contextes fragiles?

Il s'agit de mettre en synergie toutes les forces vives nationales (employeurs-gouvernement-travailleurs) car la complexité actuelle des crises ne peut être traitée par un seul acteur, et cela nous oblige à assurer la cohérence, la complémentarité et la collaboration. Ces actions s'inscrivent dans des programmes d'emplois et du travail décent qui traitent simultanément du manque d'opportunités économiques et de la perception d'injustice sociale par nos populations.

De ce fait, en adéquation avec les principes qui guident la pérennisation de l'emploi et du travail décent surtout en période de crise, le gouvernement de la Côte d'Ivoire et le secteur



privé se sont dotés de stratégies et de programmes de développement à long terme, entre autres:

- 1) la création d'emplois directs pour tous, y compris les personnes vulnérables, qui cible notamment les secteurs de l'agro-industrie, les services financiers, le BTP et l'ingénierie, les Télécoms, l'énergie et les emplois verts. Ce qui génère la création de près de 100 000 emplois par an.
- 2) L'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleurs à travers le renforcement continu des dispositifs réglementaires de la loi portant Code du travail et surtout l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) en 2013 et 2023, respectivement de 61 pour cent et de 25 pour cent, ainsi que des salaires minima catégoriels conventionnels (entre 8 et 29 pour cent).

La sécurité des revenus repose sur un système de protection sociale destiné à couvrir l'ensemble des travailleurs. Les salariés sont pris en charge à travers le régime général des travailleurs salariés, tandis que les travailleurs indépendants et ceux du secteur informel relèvent du régime social des travailleurs indépendants (RSTI). Par ailleurs, l'accès aux soins de santé est assuré via la couverture maladie universelle (CMU) qui compte plus de 25 millions de personnes enrôlées, soit un taux de 77,8 pour cent, ainsi que 1,5 million de travailleurs indépendants et 1,1 million de travailleurs salariés affiliés au RSTI.

Ce système, fondé sur un taux de cotisation de 12 pour cent, vise notamment à intégrer davantage le secteur informel, avec un objectif de 50 pour cent d'enrôlement à l'horizon 2028.

- 3) L'amélioration des compétences pour l'employabilité en Côte d'Ivoire, adressée par des réformes structurelles, vise à combler le fossé entre la formation et les besoins réels des entreprises. Le gouvernement, via le Fonds de développement de la formation professionnelle et des programmes comme le Programme d'appui à l'amélioration de l'employabilité et de l'insertion des jeunes, travaille à adapter l'offre de formation.
- 4) La consolidation à long terme du dialogue social tripartite très constructif qui nous a permis non seulement d'amortir rapidement le choc lié à la pandémie de COVID-19, mais également de bâtir une excellente relation de travail, de confiance et de franchise pour le bien-être de nos travailleurs et la stabilité socio-économique pour nos entreprises.

Aussi, il faut indiquer que cela a permis, depuis la tenue de la dernière Conférence, la ratification de quatre conventions de l'OIT.

En conclusion, la vulgarisation de la recommandation n° 205 à travers la promotion de l'emploi et du travail décent renforce davantage la paix et instaure à long terme la résilience à tout choc endogène ou exogène.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Soudan – Je tiens tout d'abord à remercier la commission d'experts d'avoir préparé ce rapport. Celui-ci arrive à point nommé, puisque nous traitons d'un sujet très important. Quand on parle de conflits, on parle de chiffres, de statistiques, mais chacun sait que, derrière chaque chiffre, derrière chaque statistique, il y a un travailleur, du personnel infirmier qui travaille sans électricité dans des conditions très difficiles.

Derrière ces chiffres et statistiques, il y a des travailleurs qui ont perdu leur emploi et une population qui a perdu tout espoir en l'avenir à cause de la guerre. Telle est la réalité au Soudan aujourd'hui. Depuis avril 2023, date à laquelle cette guerre civile a éclaté, 14 millions de



personnes ont été déplacées et plus de 30 millions ont besoin d'une aide humanitaire. Nous sommes confrontés à un problème de sécurité alimentaire. Ces chiffres peuvent sembler incroyables, mais nous savons qu'ils reflètent la réalité et qu'ils ont des répercussions sur la communauté.

Le monde regarde le Soudan et y voit une crise humanitaire, mais nous les travailleurs, nous y voyons une crise de l'emploi. Les services publics sont perturbés. Les infrastructures détruites. Les travailleurs quittent le pays en masse et ceux qui restent se retrouvent contraints de travailler dans le secteur informel, sans aucune sécurité de l'emploi. La Confédération syndicale internationale en Afrique (CSI-Afrique) a constaté que des secteurs stratégiques, comme celui de l'énergie, ont été gravement touchés. On constate des pénuries dans les services collectifs et, bien sûr, des déplacements de population, du chômage et des blessures liées à la guerre, tout cela ayant un impact.

Des travailleurs ont fait savoir qu'ils avaient perdu toutes leurs économies en raison de la faillite des institutions financières et de la destruction des infrastructures. La recommandation n° 205 nous rappelle que la paix ne se résume pas à l'absence de combats. La paix nécessite des institutions efficaces capables de fournir des services, ainsi qu'un dialogue social et une justice sociale. Il faut nous attaquer aux causes profondes de ces crises, et pas seulement à leurs conséquences. Pour bien comprendre la situation au Soudan, il faut regarder la situation générale, et l'on s'aperçoit alors que des mercenaires et combattants étrangers en grand nombre contribuent aux violences qui font actuellement rage dans le pays. Je pense que c'est là un problème auquel nous devons nous attaquer.

Dans d'autres régions d'Afrique, nous avons constaté les effets dévastateurs de certaines crises, comme les crises sanitaires en République démocratique du Congo. Si nous voulons parler de résilience, si nous voulons parler de paix, nous devons avoir le courage d'affronter ceux qui sont responsables de ces guerres. La présente discussion sur la recommandation n° 205 nous offre une occasion importante d'aborder des questions telles que celles que connaît le Soudan. Selon moi, c'est de cette manière qu'il faut s'attaquer aux déplacements de population, à l'absence de moyens de subsistance, et aux besoins de reconstruction et de réintégration. C'est pourquoi nous appelons l'OIT à adopter un programme spécialement dédié au Soudan, en conformité avec la recommandation n° 205.

Ce programme devrait appeler à la reconstruction, à la relance du dialogue social, à la reconstruction des institutions, au renforcement de la protection sociale et à la mise en place de mesures de protection des personnes déplacées. Le redressement ne consiste pas seulement à construire des écoles, des routes, des hôpitaux ou des centrales électriques. Il faut nous attacher à reconstruire les vies brisées et à restaurer la dignité, tout en veillant à faire des travailleurs les partenaires de l'instauration de la paix plutôt que des victimes de crises ou de conflits. Le peuple soudanais a fait preuve d'une incroyable résilience et, ce dont il a besoin désormais, c'est de solidarité. Nous devons traduire les dispositions de la recommandation n° 205 en actions concrètes afin de fournir un travail décent à ces travailleurs.

Membre gouvernementale, Nigéria – Le Nigéria se félicite de l'Étude d'ensemble sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, et salue la commission d'experts d'avoir préparé cette étude détaillée. L'accent mis, dans l'étude, sur le mandat principal de l'OIT dans le contexte de la justice sociale pour la paix revêt une importance cruciale pour le monde du travail d'aujourd'hui, en particulier dans le cadre de la recommandation n° 205. En effet, on ne saurait trop insister sur le lien étroit qui existe entre paix durable et justice sociale, lorsqu'on fait le parallèle avec les piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT, à savoir promouvoir l'emploi décent et équitable et les entreprises, ancrer et maintenir des systèmes de protection



sociale inclusifs, encourager le dialogue social, renforcer les institutions de dialogue social, et garantir les principes et droits fondamentaux au travail, en particulier en réduisant les inégalités. L'Étude d'ensemble revêt également une grande importance, en ce qu'elle fait de l'emploi et du travail décent les principes fondamentaux à partir desquels les cadres de gestion de crise doivent être élaborés. Le renforcement des capacités des mandants, les compétences et la formation professionnelle, ainsi que les institutions du marché du travail constituent le noyau dur du cadre de gestion de crise. L'Étude d'ensemble fait valoir également que la gestion d'après-crise ne peut se faire en vase clos.

Il convient de mobiliser et de renforcer la coopération internationale et régionale, ainsi que la coordination entre les États Membres, si l'on veut obtenir des résultats positifs. En outre, si ce sont les gouvernements qui pilotent les stratégies de redressement après les crises, les sociétés doivent s'attacher à tirer parti des opportunités offertes par les interventions des secteurs public et privé en créant un environnement propice à une relance globale, à la croissance et aux investissements. Cet aspect doit être au cœur de nos programmes, tant au niveau de notre Organisation qu'au niveau des États Membres, si l'on veut inverser la spirale du cycle vicieux des situations de crise pour instaurer la stabilité et créer de nouvelles richesses. Les réalités, les défis et opportunités mis en évidence par l'Étude d'ensemble exigent une action délibérée et concertée des acteurs clés – particuliers, multinationales, sociétés et gouvernements – qui doivent assumer leurs responsabilités respectives et mobiliser les ressources sociales, économiques, politiques et technologiques dont ils disposent pour consolider la paix et la résilience dans notre monde.

Le Nigéria est tout particulièrement touché par cette Étude, car elle fait écho à nos expériences de crises internes et à nos priorités nationales en matière de redressement. La politique de transformation menée par notre gouvernement vise à repositionner le Nigéria en tant que pays de destination de l'investissement mondial. L'agenda de l'espoir renouvelé du Nigéria repose sur la vision selon laquelle il faut promouvoir et instaurer une prospérité socio-économique durable pour notre pays, moyennant la création d'emplois, la formation aux compétences et professionnelle, l'inclusivité, la sécurité alimentaire, l'éradication de la pauvreté, la croissance économique, l'accès au capital, le renforcement de la sécurité des personnes et de la propriété, l'état de droit et la lutte contre la corruption. Ces priorités visent à bâtir une société plus juste et plus équitable, constituant les éléments essentiels à la croissance et au développement nationaux, ainsi qu'un tremplin vers une intégration internationale. Enfin, le gouvernement salue les recommandations formulées par le Bureau, notamment en ce qui concerne les actions normatives et la coopération technique. Nous appelons toutefois l'OIT à reconnaître les particularités et les difficultés auxquelles sont confrontées les économies émergentes de certains États Membres, et à mettre en place, selon les besoins ou à la demande de ces derniers, des programmes et un soutien technique à leur intention.

Membre travailleuse, Argentine – Je vais intervenir au nom des centrales syndicales argentines, ainsi que de la Confédération syndicale des travailleurs et des travailleuses des Amériques (CSA) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), afin d'exprimer notre gratitude à la commission d'experts pour cette Étude d'ensemble sur la recommandation n° 205.

Comme le fait remarquer la commission d'experts, les crises liées au climat s'intensifient partout dans le monde. Nous les vivons – intensification des tempêtes, vagues de chaleur et de froid, sécheresses, inondations, incendies de forêt et prolifération des maladies endémiques. Ces phénomènes compromettent les infrastructures de nos pays, nuisent à la capacité de production et mettent en péril les opportunités et les conditions de travail des personnes. En Argentine, les progrès dans la lutte contre la crise climatique ont stagné, voire reculé.



La politique d'austérité budgétaire appliquée aux politiques environnementales et de transition juste s'inscrit dans une position idéologique de déni climatique affirmée par le gouvernement.

La rétrogradation du ministère de l'Environnement au rang, aujourd'hui, de sous-secrétariat en est une illustration.

Il convient de rappeler que la Cour internationale de Justice a établi, dans son avis consultatif, que les obligations climatiques des gouvernements s'appliquent à tous les États, qu'ils soient ou non parties aux principaux accords climatiques.

Les coupes budgétaires dans mon pays touchent des domaines sensibles de la politique publique, comme la santé, l'éducation et la protection sociale. Des vagues de licenciements se succèdent dans le secteur public, y compris dans des organismes chargés de la gestion et de la réponse aux crises.

Tous ceux qui travaillent en première ligne ne bénéficient pas de la sécurité de l'emploi et ils multiplient les revendications pour obtenir des hausses de salaire et la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles. C'est pourquoi nous rendons aujourd'hui hommage à ces travailleuses et travailleurs essentiels des secteurs de la santé, des transports et de l'éducation.

Le fait que les personnes qui ont été, et restent, en première ligne pour répondre à toutes les crises subissent une persécution antisyndicale et des mesures d'austérité constitue une injustice intolérable. Nous saluons le fait que la commission d'experts, dans son Étude d'ensemble, encourage les États Membres à «prendre des mesures pour soutenir et protéger l'emploi dans le secteur public, en le dotant d'effectifs suffisants et en veillant à ce que les conditions de travail y soient appropriées». La commission d'experts souligne aussi l'importance «d'améliorer les conditions de travail et d'accroître les investissements en faveur des travailleurs de première ligne».

Le retrait de l'État dans des domaines très sensibles sur le plan social est grave, car l'impact de la crise touche particulièrement les secteurs dont les droits ont été bafoués de longue date. Nous plaçons en faveur d'une approche intersectionnelle dans toutes les politiques de résilience, de gestion de crise et de transition juste.

La paralysation des travaux publics dans mon pays, par exemple, prive les communautés concernées des opportunités que des programmes d'investissement à forte intensité de main-d'œuvre et axés sur ces infrastructures pourraient offrir dans les domaines de la prévention, la préparation, la réponse et le redressement, ainsi que dans la construction d'une société résiliente. Tant la recommandation n° 205 que l'Étude d'ensemble réaffirment l'importance du dialogue social tripartite et reconnaissent que la participation des organisations de travailleurs et d'employeurs est une condition préalable au succès de la gestion de la crise.

L'Argentine traverse une période marquée par un affaiblissement généralisé, voire une absence, du dialogue social tripartite institutionnalisé, y compris en ce qui concerne les instruments et les organismes de gestion de la crise.

Nous, travailleuses et travailleurs argentins, avec les centrales syndicales régionales et mondiales, réaffirmons la défense des droits fondamentaux au travail et revendiquons le dialogue social tripartite institutionnalisé. Ces droits et le dialogue social n'affaiblissent pas la capacité de réponse des gouvernements à une crise. Au contraire, la défense des droits fondamentaux et leur application effective, ainsi que le dialogue social tripartite



institutionnalisés, renforcent la politique publique et la rendent plus cohérente, plus intégrale et plus efficace dans la prévention et la gestion de la crise.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Égypte – Nous sommes très fiers de participer à ce débat important sur l'Étude d'ensemble sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience. Nous remercions aussi la commission d'experts et tous ceux qui ont participé à ces travaux pour la préparation d'un rapport exhaustif qui traite l'une des questions les plus importantes du monde du travail contemporain. Ce débat se tient au moment où le monde est confronté à des difficultés croissantes, qu'il s'agisse de conflits armés, de crises économiques, de catastrophes naturelles, de changement climatique ou de mutations technologiques, autant de défis qui ont un impact direct sur le marché du travail et sur les capacités des États à réaliser une croissance d'ensemble et durable. Nous sommes convaincus que l'emploi et le travail décent sont les piliers de la stabilité sociale, du renforcement de la cohésion sociale, et de la paix et de la prospérité.

Partant, l'Égypte, au cours des années passées, a adopté un train de mesures et de législations, ainsi que des programmes nationaux qui visent la création des emplois décents, le renforcement de la protection sociale et le développement des capacités et des compétences humaines, car elles constituent un élément intégral de la création de sociétés capables de résilience. Face aux défis, nous avons adopté un nouveau Code du travail, une nouvelle stratégie de l'emploi qui vise à réaliser la croissance d'ensemble et du capital humain, et à répondre à l'évolution du marché du travail. Nous avons aussi renforcé le partenariat avec le secteur privé, en soutenant l'esprit d'entreprise et les PME qui sont des moteurs de l'emploi et du développement. L'Égypte met aussi en œuvre un vaste programme de protection sociale, qui vise les couches les plus défavorisées. Nous citons l'exemple des programmes de solidarité comme le Fonds du travail informel. Nous œuvrons à l'intégration de la femme, des jeunes et des personnes handicapées dans le marché du travail; à lutter contre les formes de travail forcé, le travail forcé des enfants, la traite des personnes, de sorte à réaliser la croissance économique et à créer de nouveaux emplois rémunérateurs.

Nous insistons aussi sur l'importance de l'Étude d'ensemble, qui rappelle le rôle du dialogue social dans la gestion des crises. À cet effet, nous rappelons la nécessité de soutenir les mécanismes de concertation sociale entre les pouvoirs publics et les associations d'employeurs et de travailleurs, car elles constituent un outil essentiel pour l'équilibre entre les exigences du développement économique et celles de la justice sociale. Nous avons à cet égard renforcé le Conseil supérieur de la concertation sociale qui, aujourd'hui, est doté d'une personnalité juridique et d'un budget indépendant. Le succès de nos efforts exige le renforcement, le respect des priorités nationales, ainsi que le transfert des technologies et le renforcement des capacités. Nous signalons que la région arabe est confrontée à une problématique complexe, crises régionales en tous genres qui créent des pressions économiques et sociales. À cet égard, l'Égypte rappelle l'importance du renforcement du rôle de l'Organisation internationale du Travail, de l'appui aux États Membres, en particulier les pays en développement par la mise en œuvre des programmes de développement et des initiatives qui visent à la création de marchés du travail plus souples et plus inclusifs et capables de résilience.

Cette année, nous commémorons le centenaire de la création de la Commission de l'application des normes. Dans le même temps, nous tenons à souligner le rôle historique joué par cette commission au cours du siècle passé pour renforcer le respect des normes



internationales du travail et consolider les principes de la justice sociale et du dialogue tripartite. Nous soulignons la nécessité de maintenir le caractère technique, neutre et objectif des mécanismes de contrôle de l'OIT, de sorte à renforcer la confiance entre les États Membres et garantir l'efficacité des normes internationales du travail pour faire face aux défis de notre temps. Pour conclure, nous rappelons notre attachement aux objectifs et principes de l'Organisation internationale du Travail, notre désir de poursuivre la coopération avec l'ensemble des partenaires sociaux et des États Membres pour réaliser un travail décent, un développement durable, la paix et la prospérité pour tous.

Membre travailleur, Pakistan – Je m'exprime au nom des travailleurs du Pakistan qui font partie des personnes déjà lourdement touchées par de multiples crises, dont les conséquences des conflits armés dans la région et les catastrophes naturelles, parmi lesquelles les inondations tragiques de 2022 qui ont submergé un tiers du pays et touché 33 millions de personnes au Pakistan. Je tiens à aborder la question de la nécessité du dialogue social et de la participation des syndicats à la conception, à l'élaboration, au suivi et à l'examen de la gestion de crise.

La recommandation n° 205 dit clairement qu'une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale. Le dialogue social fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective joue un rôle crucial dans l'élaboration de politiques de promotion du dialogue social et de la justice sociale. L'Étude d'ensemble confirme que le dialogue social est la clé de voûte de la gestion de crise. Le Pakistan a dit qu'il avait mené des consultations dans le cadre d'une approche associant l'ensemble de la société. Nous sommes favorables à une large consultation. Toutefois, il est important de veiller à réserver une place particulière à la consultation avec les syndicats et les organisations d'employeurs lorsqu'il est question des impacts des mesures prises pour répondre aux crises et redresser le pays sur l'emploi et les lieux de travail. Je tiens à rappeler que l'Étude d'ensemble a souligné que, conformément à la recommandation n° 205, les réponses aux crises ne doivent pas servir à contourner le dialogue social ou à mettre en place des réformes législatives régressives et incompatibles avec les normes internationales du travail.

Je tiens également à aborder la question du travail décent et des emplois assortis de droits dans le cadre de la réponse aux crises. Le Pakistan a dit que plus de 1,4 million d'emplois avaient été créés dans le cadre de son programme contre les tsunamis, lancé en 2019. Nous sommes favorables à la création d'emplois, mais, dans le cadre de la réponse aux crises, nous devons faire valoir que l'emploi précaire n'est pas une solution. Nous avons besoin d'emplois assortis de droits pour que le redressement au lendemain d'une crise se concrétise et soit durable. Tous les pays, y compris le Pakistan, devraient faire concorder les réponses avec l'Agenda du travail décent. Le cadre pour le redressement et la reconstruction après un conflit ou une catastrophe devrait être lié à la stratégie en faveur du travail décent sur le long terme, par un dialogue social élargi, afin de garantir que les initiatives créent des possibilités d'emploi inclusives, renforcent la cohésion sociale et favorisent la résilience face à une future situation de crise. Une telle approche devrait être appliquée à tous les stades d'intervention, y compris pendant le déploiement de l'action humanitaire et dans le cadre de la consolidation de la paix. C'est pour cela qu'il convient d'ancrer la réponse aux crises et la prévention des crises dans le travail décent, la protection sociale, la liberté syndicale, la négociation collective et le dialogue social. Ces principes ne sont pas des options. En effet, ce sont des obligations qui résultent des normes internationales du travail et du mandat constitutionnel de l'OIT.

Membre travailleur, Fidji – Je tiens à m'exprimer en toute solidarité avec les travailleurs des Maldives qui ne peuvent pas être présents, car leur gouvernement n'a pas assuré l'envoi



d'une délégation tripartite à la Conférence. Premièrement, je tiens à faire une observation sur l'impact catastrophique des crises sur les libertés publiques fondamentales des travailleurs et des employeurs, notamment leur droit à la vie, leur droit de ne pas être soumis à des traitements inhumains, leur droit de pas être arrêté ou détenu arbitrairement, leur liberté de réunion et leur liberté d'opinion et d'expression. Dans le cadre de la réponse aux crises, du redressement et de la prévention, il est absolument indispensable de promouvoir les droits collectifs des travailleurs, notamment le droit fondamental de négociation collective, afin de servir leurs droits et intérêts. Nous prenons note de l'observation figurant dans l'Étude d'ensemble selon laquelle les gouvernements devraient tout mettre en œuvre pour soutenir la négociation collective, y compris en temps de crise. Nous notons que la commission d'experts a particulièrement fait observer que l'inexistence ou la quasi-inexistence d'accords collectifs était souvent révélatrice d'une absence de confiance entre les parties et qu'elle mettait en lumière la nécessité de rétablir la confiance et de renforcer les cadres institutionnels. À cet égard, l'Étude d'ensemble a cité des observations de la commission d'experts concernant l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par les Maldives. Nous notons que nombre de pays dont l'économie bénéficie fortement du secteur de l'hôtellerie restreignent les droits collectifs des travailleurs, car ils sont convaincus, à tort, qu'il est plus important de garantir les opérations commerciales que le dialogue social avec les représentants des travailleurs. C'était le cas, aux Maldives, où l'organisation des travailleurs dans le secteur des complexes touristiques en plein essor a été interdite, puis restreinte. Ce n'est qu'en 2023 que le Parlement des Maldives a adopté le projet de loi sur les relations professionnelles, puis qu'a été enregistré officiellement le premier syndicat de travailleurs. Cette conquête historique est l'aboutissement de 11 années de planification stratégique et de lutte sans relâche des travailleurs et des syndicats aux Maldives. L'appui à la continuité des activités ne devrait jamais se faire au détriment des droits fondamentaux des travailleurs. Au contraire, les entreprises devraient bénéficier d'un soutien à condition qu'elles créent des emplois décents, qu'elles respectent les droits des travailleurs et qu'elles négocient de bonne foi. La reconnaissance de l'importance de la liberté syndicale, du dialogue social et de la négociation collective pour élaborer des politiques répondant durablement aux crises est particulièrement importante pour les Maldives.

Les Maldives sont une nation insulaire extrêmement vulnérable à l'élévation du niveau de la mer et, partant, exposée aux impacts préjudiciables du changement climatique. Elles ont activement participé à la récente procédure engagée pour demander à la Cour internationale de Justice (CIJ) un avis consultatif sur les obligations des États en matière de changement climatique. Nous notons que la CIJ a confirmé que les obligations des États à cet égard découlent du droit des droits de l'homme. Un autre tribunal international, la Cour interaméricaine des droits de l'homme, a, au même moment, rendu un avis dans lequel elle reconnaît expressément que les États ont l'obligation d'associer les organisations d'employeurs et de travailleurs à la planification de la transition. Compte tenu de ces récents faits juridiques, il devient encore plus urgent pour tous les pays, y compris les Maldives, de revoir leur législation relative à la protection des travailleurs en vue d'évaluer l'efficacité des institutions et des processus nationaux de négociation collective pour l'adoption de réformes du travail progressistes accordant des droits collectifs et une protection au travail élémentaire à tous les travailleurs.

Membre travailleur, République démocratique du Congo – Je m'exprime au nom des travailleurs de la République démocratique du Congo, qui sont gravement touchés par les effets néfastes de multiples crises, notamment les conflits armés, la récente pandémie mondiale de COVID-19 ainsi que les impacts négatifs croissants du changement climatique.



Le travail forcé et le travail des enfants en République démocratique du Congo constituent une crise généralisée des droits humains, alimentée par les conflits armés et la demande mondiale de minéraux stratégiques. Des centaines de milliers d'adultes et d'enfants subissent des formes modernes d'esclavage dans les secteurs minier, agricole et dans la traite des êtres humains. Les travailleurs sont exploités dans des mines artisanales dangereuses, sans équipement de protection de base. Même dans les mines réglementées, les travailleurs employés par des entreprises sous-traitantes sont confrontés à une exploitation extrême, avec des salaires insuffisants pour vivre, des conditions de travail dangereuses et des horaires excessivement longs. Ils sont fréquemment victimes de violences physiques et de représailles.

En réponse aux crises, la recommandation n° 205 souligne l'importance d'éliminer le travail forcé et obligatoire, y compris la traite des êtres humains, ainsi que le travail des enfants. La commission d'experts rappelle que les mesures visant à prévenir ces crimes, à sanctionner leurs auteurs et à aider les victimes doivent être adaptées au contexte de crise. Dans le cas de la République démocratique du Congo, le travail forcé est aggravé par les conflits armés dans le pays. Les groupes armés eux-mêmes recourent au travail forcé pour l'exploitation minière illégale. Pour y mettre fin, il est nécessaire que les auteurs de ces crimes soient poursuivis et qu'il soit mis un terme au soutien apporté aux groupes armés non étatiques.

Il est également indispensable d'améliorer considérablement la traçabilité et la régulation des chaînes d'approvisionnement mondiales. La République démocratique du Congo abrite plus de 50 pour cent des réserves mondiales de cobalt. Les violations criminelles des droits des travailleurs dans les mines de cobalt de la République démocratique du Congo impliquent des entreprises technologiques et automobiles internationales qui dépendent de ces minéraux pour la production de batteries rechargeables utilisées dans les véhicules électriques, les smartphones et les technologies d'énergie renouvelable. Ces entreprises multinationales présentent souvent leurs produits et services comme faisant partie de la transition écologique dont nous avons tous désespérément besoin. Dans le même temps, elles tirent profit de l'exploitation criminelle des travailleurs et des enfants dans les mines. Cette situation doit changer. Nous avons besoin d'une meilleure transparence des chaînes d'approvisionnement mondiales: Les entreprises nationales et multinationales doivent identifier, prévenir, si nécessaire atténuer, et dans tous les cas rendre compte de la manière dont elles traitent leurs impacts négatifs potentiels et réels sur les travailleurs et leurs droits.

Un autre facteur qui contribue à exposer les travailleurs à des crimes tels que le travail forcé ou le travail des enfants est l'inefficacité de l'inspection du travail en République démocratique du Congo. La recommandation n° 205 est claire: le renforcement de l'inspection du travail, conformément à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, de l'OIT sur l'inspection du travail, que notre pays a ratifiée, est un élément clé d'une réponse efficace aux crises. Sans cela, il est impossible de permettre une reconstruction fondée sur le droit et de prévenir de futures crises. L'Étude d'ensemble note que les services d'inspection du travail sont confrontés à des défis récurrents dans le monde entier, tels que des ressources insuffisantes et un nombre trop faible d'inspecteurs, défis souvent aggravés en situation de crise. Nous appelons notre gouvernement et tous les États Membres de l'OIT à mettre effectivement en œuvre la convention n° 81, et à soutenir les inspections nationales du travail par des ressources matérielles adéquates, une autonomie juridique et une formation continue, en tant que mesures à prendre pour répondre aux crises.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran participe à la Conférence à un moment où le monde du travail et le secteur productif du pays sont confrontés à des enjeux structurels et soudains dus aux tensions régionales, de



même qu'à l'imposition d'une guerre illégale et de sanctions unilatérales injustes. Cette situation dépasse le simple cadre des fluctuations économiques. C'est la notion même de travail décent et la viabilité du marché du travail qui sont directement visées. Selon des données officielles, au cours de l'année précédant l'été 2025, la main-d'œuvre a diminué de près de 237 000 personnes, dont 72 pour cent occupaient un emploi formel. En outre, une diminution de 597 000 personnes officiellement assurées pendant les périodes difficiles indique clairement un glissement forcé des schémas d'emploi du secteur formel vers le secteur informel. Nous condamnons également les attaques directes d'infrastructures civiles d'éducation et de recherche. Les destructions ou l'insécurité psychologique dans le secteur de l'éducation, comme le bombardement de l'école de Minab, privent la jeune génération de son droit fondamental à l'apprentissage. La transition forcée vers l'enseignement en ligne sur fond de sanctions d'ordre technologique et les inégalités numériques accentuent les disparités éducatives entre les différents niveaux de revenus.

Toutefois, le gouvernement, en collaboration avec ses partenaires sociaux, a mis en œuvre des réponses nationales intelligentes dans le cadre de l'initiative «La résilience par la ténacité». Cette initiative comprend un projet de programme pour l'emploi, un soutien aux microentreprises et aux entreprises à domicile par le biais des expositions «Des milliers de bazars, des milliers d'endroits», la mise à disposition d'équipements à faible coût à condition de maintenir les travailleurs dans l'emploi, le lancement d'un programme de bons alimentaires électroniques et l'augmentation des capacités de l'assurance-chômage. La délégation de la République islamique d'Iran demande à l'OIT d'aller au-delà de la condamnation des guerres et des sanctions, et de lui fournir l'expertise technique nécessaire au rétablissement des compétences et à l'établissement de modèles d'apprentissage virtuels. Nous appelons en outre l'OIT à adopter une position claire à propos des effets néfastes des sanctions sur le droit d'accès au travail.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je souhaiterais aborder le thème urgent de la criminalisation des activités syndicales légitimes en temps de crise. Au Zimbabwe, les syndicats sont régulièrement pris pour cible lors de conflits politiques et traités d'organisations terroristes par des personnalités politiques. Par exemple, en 2012, le porte-parole de l'époque du parti au pouvoir a publiquement qualifié le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU) d'«organisation terroriste» et de «cheval de Troie» de l'Alliance du mouvement pour le changement démocratique (MDC Alliance). Le gouvernement actuel du Zimbabwe doit entièrement mettre en œuvre les nombreuses observations de la commission d'experts et mettre la législation et la pratique nationales en totale conformité avec la convention n° 87 afin d'apporter une réponse efficace à la crise politique générale qui s'intensifie. Les droits syndicaux des travailleurs doivent être entièrement respectés. Je souhaite également souligner l'importance cruciale de l'éducation. L'éducation universelle est le fondement nécessaire pour stabiliser les sociétés en période de crise et prévenir un effondrement systémique à l'avenir.

Lorsqu'une catastrophe économique, environnementale ou sanitaire survient, les infrastructures socio-économiques traditionnelles se brisent. L'accès universel à l'éducation de base garantit aux enfants et aux populations marginalisées le maintien d'une continuité structurelle, un soutien psychosocial et un accès à des informations essentielles à leur survie. L'Étude d'ensemble met en lumière les efforts déployés par le gouvernement du Zimbabwe pour adapter les programmes d'éducation nationaux aux besoins de redressement d'après-crise. Les syndicats approuvent ces efforts, mais nous constatons de graves lacunes, comme le fait de ne pas tenir compte des conditions d'emploi précaires des enseignants, l'absence de plans spécifiques pour l'économie informelle, ou le financement insuffisant des



centres de formation professionnelle qui manquent d'équipements de base ou de connexion Internet, en particulier dans les zones rurales.

Il faut combler ces lacunes ou elles réduiront à néant l'utilité de tout programme actualisé. Je souhaite également aborder la question de la protection sociale dans la réponse aux crises. Au Zimbabwe, plus de 75 pour cent de la main-d'œuvre est employée dans l'économie informelle et est totalement exclue des filets de sécurité liés au travail. Les travailleurs occasionnels, les commerçants transfrontaliers et les travailleurs agricoles n'ont pas accès à l'assurance maladie, aux congés de maladie ou aux retraites, tandis que les travailleurs domestiques sont explicitement exclus des régimes légaux d'assurance en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Nous estimons que la protection sociale de l'État est limitée, sous-financée, fragmentée et essentiellement réactive.

Nous exigeons une action cohérente et systémique qui comprend l'indexation du salaire minimum et des retraites publiques, la pleine participation de représentants syndicaux aux conseils d'administration des organismes de régulation et l'extension des filets de sécurité sociale à toutes les catégories de travailleurs exclues, telles que les travailleurs informels ou domestiques. Je souhaite aussi insister sur le besoin de soutenir les travailleurs migrants et réfugiés, souvent relégués dans des secteurs précaires, informels ou à bas salaires. Ces travailleurs ne bénéficient pas des filets de sécurité accessibles aux citoyens, ce qui les rend particulièrement vulnérables à l'exploitation, au chômage soudain et à l'exclusion sociale en période de crise. Pour améliorer leur sort, il faut passer d'une aide humanitaire à court terme à des politiques de développement complètes à long terme et à des cadres législatifs qui leur assurent une protection. À cet égard, nous appelons tous les pays, y compris le Zimbabwe, à lever leurs réserves à l'article 17 de la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés.

Conformément à l'article 17, les États contractants accorderont à tout réfugié résidant régulièrement sur leur territoire le traitement le plus favorable accordé aux ressortissants d'un pays étranger en ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle salariée. En maintenant leurs réserves à cet article, les États empêchent légalement les réfugiés d'accéder aux marchés du travail formels dans des conditions d'égalité. Cette restriction oblige nombre d'entre eux à travailler dans l'économie informelle, entretient une pauvreté systémique et prive le pays d'accueil de recettes fiscales réglementées, ainsi que de l'utilisation de l'ensemble des compétences de la population migrante. Enfin, je tiens également à aborder la question cruciale de l'égalité de genre. Les cadres mondiaux reconnaissent de plus en plus que les crises ne sont pas neutres du point de vue du genre.

Qu'il s'agisse de catastrophes climatiques, comme le cyclone Idai qui a frappé le Zimbabwe, ou d'urgences socioéconomiques, les femmes sont confrontées à des vulnérabilités spécifiques, telles qu'une exposition accrue à la violence liée au genre, la privation de leurs moyens de subsistance informels et une charge disproportionnée de travail de soin non rémunéré. Par conséquent, garantir une prise en compte de la perspective des femmes dans les politiques de prévention et de réponse aux crises est plus qu'une question de droits humains, c'est une condition préalable à une résilience efficace. Nous demandons donc:

- 1) des mesures qui incluent les femmes dans la conception des stratégies de réduction des risques de catastrophe;
- 2) l'adoption d'initiatives de résilience économique tenant compte des considérations de genre;
- 3) l'interdiction effective de la discrimination dans l'emploi et la profession pour éviter que les femmes ne soient cantonnées à des emplois subalternes;



- 4) l'éradication du harcèlement sexuel au travail et de la «sextorsion» (exiger des faveurs sexuelles en échange d'un emploi, d'une promotion ou du maintien d'un emploi), ainsi que l'application intégrale de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, pour mettre en place obligatoirement des comités d'enquête indépendants sur le lieu de travail et ériger en infraction la coercition économique fondée sur le genre.

Membre travailleur, France – Il n'est plus à démontrer que des mécanismes de négociation collective solides et le respect de la liberté syndicale contribuent largement au renforcement de la résilience et à la bonne gestion de crises. En ce sens, rappelons ici ce qui devrait pourtant sonner comme une évidence: ce sont bien les travailleurs qui connaissent le mieux le travail et les conditions de sa réalisation. Trouver les solutions les plus appropriées pour résoudre une crise passe par eux.

Si, comme le souligne la commission d'experts, la France figure au nombre des pays dans lesquels la négociation collective fut déterminante dans la gestion de la crise de la COVID-19, il n'en demeure pas moins que l'Étude d'ensemble retient que «les situations de crise s'accompagnent souvent d'atteintes aux droits des travailleurs». Ce fut le cas dans notre pays avec des restrictions disproportionnées du droit de grève pendant la pandémie. Comme le documente la Confédération syndicale internationale (CSI), les atteintes à ce droit fondamental se sont multipliées dans le pays ces dernières années. Les défenseurs des droits que nous sommes savant que très, très souvent les restrictions provisoires aux libertés se poursuivent bien au-delà des périodes exceptionnelles.

Par ailleurs, la capacité à pouvoir gérer convenablement une crise réside avant tout dans la nécessité de s'en donner les moyens. À ce titre, la commission d'experts retient plusieurs critiques formulées par la Confédération générale du travail (CGT) selon lesquelles «la coopération entre les organisations de la société civile, les partenaires sociaux et le gouvernement est devenue de plus en plus formelle et de moins en moins effective en raison de la réduction importante des subventions publiques accordées aux associations. Cela entraîne une baisse des ressources humaines disponibles pour suivre les discussions, ainsi qu'une insécurité financière accrue des organisations qui pèse sur leur capacité à assurer le suivi de projets ou à apporter des réponses en temps de crise.»

Cet état de fait est d'autant plus criant, compte tenu de l'état général alarmant de l'inspection du travail. La nécessité de renforcer les services d'inspection du travail et de respecter les normes internationales du travail dans ce domaine constituent des enjeux vitaux. En France, les faits demeurent en ce sens inexorablement têtus:

- une suppression des sections d'inspection dans un contexte d'accroissement du champ de contrôle et de complexification constante du droit du travail;
- un décompte au deuxième trimestre de 2025 de 21 031 900 salariés du secteur privé et 3,186 millions d'autoentrepreneurs administrativement actifs, pour seulement 1 878 inspecteurs du travail;
- une remise en cause fréquente de l'indépendance de ces agents est également à citer.

Autant de violations structurelles des principes fixés par la convention n° 81 et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ratifiées par la France.

Il convient néanmoins de reconnaître que certaines mesures prises par le gouvernement durant la pandémie de COVID-19 en matière de soutien financier, notamment aux petites et moyennes entreprises, ont pu permettre de maintenir l'activité. Songeons à cet égard aux différents prêts garantis par l'État, de même qu'aux mesures de chômage partiel, ayant permis



de conserver de nombreux emplois. Pour autant, il n'en demeure pas moins que, de façon générale, l'attribution indifférenciée et sans conditions d'aides financières importantes de l'État au profit des plus grandes entreprises, est d'une nécessité autrement plus discutable. L'Étude d'ensemble souligne à cet égard qu'«en France, les autorités ont sanctionné des employeurs qui avaient déclaré illégalement des travailleurs en activité partielle alors qu'ils leur demandaient de continuer à travailler à plein temps, qualifiant ces pratiques de travail non déclaré passible de sanctions, pouvant aller jusqu'à des sanctions pénales, et au remboursement des fonds publics perçus.»

Des mesures louables, mais largement insuffisantes. Il est plus que jamais nécessaire que les aides accordées aux entreprises – à plus forte raison lorsqu'il s'agit de faire face à une crise – soient conditionnées au respect des droits fondamentaux et syndicaux des travailleurs. Négociation et conventions collectives, protection sociale, santé et sécurité, sans oublier la création d'emplois décents, assortis notamment de ces mêmes droits.

Il n'y a qu'en remédiant de façon significative à ces maux, qu'ensemble, de façon tripartite, nous œuvrerons efficacement pour la paix et la résilience.

Interprétation depuis l'arabe: Membre travailleur, État de Palestine – Je prends la parole au nom de la délégation des travailleurs palestiniens, tout en apportant une perspective plus large à cet important débat sur l'Étude d'ensemble. L'Étude d'ensemble nous rappelle que la réponse aux crises ne peut se limiter à l'aide humanitaire d'urgence dans les situations de guerre, d'occupation, de déplacement et de violence.

Le monde du travail devient un élément central de la résilience, de la dignité, de la reprise et de la consolidation de la paix. Le rôle de l'OIT dans la prévention et la réponse aux crises doit rester fermement ancré dans les normes internationales du travail. Dans l'État de Palestine, les travailleurs traversent une crise sans précédent. La destruction de moyens de subsistance, de lieux de travail et de services essentiels a privé des centaines de milliers de travailleurs et leurs familles de revenus, de protection sociale et de conditions de travail décentes. Le chômage a atteint des niveaux sans précédent, parallèlement à la dégradation des conditions de travail.

Le chômage a atteint des niveaux sans précédent, en particulier à Gaza, où la situation est aggravée par la pauvreté et l'insécurité alimentaire. En Cisjordanie, la violence des colons et les restrictions de déplacements continuent de compromettre l'accès des travailleurs à l'emploi et aux moyens de subsistance. Il ne s'agit pas seulement d'une crise humanitaire; c'est une crise des droits au travail qui détruit des emplois, développe l'économie informelle, affaiblit les institutions du travail et expose les travailleurs à l'exploitation. L'État de Palestine n'est pas un cas isolé. Dans toute la région arabe et au Moyen-Orient au sens large, les travailleurs continuent de subir les conséquences des conflits, de l'occupation, de la crise économique, des chocs climatiques et des déplacements forcés.

Ces difficultés touchent divers pays – Yémen, République arabe syrienne, Liban, Libye, Iraq et République islamique d'Iran. Les droits des travailleurs sont relégués au second plan. Nous ne pouvons accepter une telle approche. Les droits devraient devenir plus nécessaires qu'auparavant. C'est pourquoi nous appelons à la mise en œuvre intégrale de la recommandation n° 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience.

La recommandation n° 205 reconnaît clairement que le redressement et la reconstruction doivent reposer sur le travail décent, les droits fondamentaux au travail, le dialogue social, la protection sociale, l'égalité et la non-discrimination. Bien entendu, avec la participation active des organisations de travailleurs et d'employeurs, ce qui devrait faire partie intégrante de tout



plan visant à atteindre ces objectifs. Nous soulignons également l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective prévues par les conventions n^{os} 87 et 98. Les syndicats doivent être protégés, ils doivent être consultés et non méprisés, et ils doivent être autonomes. Nous ne pouvons pas parvenir à un redressement fondé sur les droits si l'on prive les travailleurs de la possibilité de s'organiser, de négocier et de participer aux décisions qui affectent leur vie et leurs moyens de subsistance.

La protection sociale est également essentielle, conformément à la convention n° 102 et à la recommandation n° 202. Toute réponse à une situation de crise doit garantir la sécurité des revenus, l'accès aux soins de santé, la protection des travailleurs déplacés et sans emploi, avec des mesures ciblant une aide aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs migrants et aux travailleurs de l'économie informelle. L'aide humanitaire doit renforcer les droits au travail, et non les remplacer. Nous appelons l'OIT et ses mandants à veiller à ce que les programmes de réponse aux situations de crise, de redressement et de reconstruction dans l'État de Palestine et dans toute la région soient guidés par les normes internationales du travail, en particulier la recommandation n° 205. La reconstruction ne doit pas conduire à vulnérabiliser l'emploi ni à perpétuer l'exploitation.

Nous devons veiller à ce que toute opportunité d'emploi s'accompagne d'une protection et de salaires équitables. La paix et la démocratie font partie intégrante de la vie au travail et, sans stabilité ni protection, nous ne pouvons pas parvenir à la paix. Le respect des droits civils et de l'État de droit est nécessaire pour instaurer la confiance. Notre message est clair: les travailleurs ne devraient pas être les victimes invisibles des crises et devraient bénéficier de la protection des instruments de l'OIT; cela doit s'appliquer non seulement aux travailleurs palestiniens, mais aussi aux travailleurs de toute la région et, bien sûr, les principes de cette Organisation et le travail décent doivent être au cœur de tout cela.

Observateur, Organisation mondiale de la santé (OMS) – L'Organisation mondiale de la Santé salue l'Étude d'ensemble sur l'emploi et le travail décent qui vise à promouvoir la paix, prévenir les crises et renforcer la résilience. L'OMS s'efforce de faire progresser les normes de travail décent dans l'ensemble des politiques relatives au personnel de santé, à la préparation aux pandémies et à la protection en situation de conflit, au recrutement et à la fidélisation du personnel de santé à l'échelle internationale, en reconnaissant que le travail décent est à la fois un impératif pour les droits au travail et le fondement de systèmes de santé résilients.

Les professionnels de la santé et d'aide à la personne sont en première ligne dans chaque situation d'urgence, mais ils sont confrontés à la précarité de l'emploi, aux risques professionnels, à la violence, au surmenage, aux inégalités salariales et, dans les zones de conflit, aux attaques contre les services de santé. Les femmes, qui représentent 67 pour cent du personnel de santé, supportent la plus grande partie de ce fardeau. Comme le note la commission d'experts, l'accord de l'OMS sur les pandémies qu'a adopté l'Assemblée mondiale de la santé l'an dernier comprend des dispositions qui exigent des États parties qu'ils prennent des mesures appropriées pour assurer un travail décent, pour protéger la sécurité, la santé mentale et le bien-être, et pour renforcer les capacités de leur personnel de santé et d'aide à la personne. Il étend ces protections à d'autres travailleurs essentiels lors des urgences dues à une pandémie. Il s'agit là d'engagements dans le domaine des normes sanitaires et du travail.

Dans les situations de conflit et d'urgence humanitaire, l'OMS suit systématiquement les informations et condamne les attaques portées contre les services de santé. Depuis fin 2017, plus de 5 000 professionnels de santé auraient été touchés par des attaques dans 27 pays et territoires. Conformément à l'appel lancé dans l'Étude d'ensemble en faveur de cadres de coopération internationale, l'Assemblée mondiale de la santé a adopté le mois dernier des



amendements au Code de pratique mondial de l'OMS pour le recrutement international des personnels de santé, afin d'étendre ses recommandations au personnel de soins ainsi qu'aux pandémies et aux situations d'urgence qui requièrent une aide d'urgence. Le programme «S'engager pour la santé», une initiative conjointe de l'OIT, de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'OMS, partenariat qui a été établi il y a dix ans, aide les pays à planifier, former, employer et protéger leur personnel de santé et de soins. Le Pacte mondial pour les personnels de santé et d'aide à la personne de l'OMS définit des engagements concrets en faveur de conditions de travail sûres, de rémunérations équitables, d'une aide en santé mentale et de la protection contre la violence et le harcèlement.

L'OMS est prête à collaborer avec l'OIT et les États Membres pour traduire ces normes en politiques nationales cohérentes qui protègent les professionnels de la santé et d'aide à la personne et renforcent leur résilience à long terme.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je vais aborder certaines des questions soulevées par les experts qui revêtent une importance capitale pour nous.

La commission d'experts souligne que les conflits ont atteint leur niveau le plus élevé depuis la seconde guerre mondiale et constate avec une profonde inquiétude que le monde du travail est l'une des principales victimes, voire une cible directe, de la guerre moderne. En effet, selon l'Observatoire des situations de déplacement interne (IDMC), le nombre de personnes déplacées a doublé en une décennie et, en 2025, pour la première fois de l'histoire, les guerres ont déplacé plus de personnes que les inondations et autres catastrophes naturelles.

Certains acteurs des conflits armés ont délibérément pris pour cible des civils et des infrastructures civiles, telles que les hôpitaux, les systèmes d'approvisionnement en eau, les écoles et les universités. Par exemple, au cours des 12 premiers jours d'attaques contre la République islamique d'Iran, environ 10 millions de déplacements ont été enregistrés depuis l'Iran et d'autres villes. C'est ce qui se passe en ce moment même en Palestine, au Liban, au Soudan, en République démocratique du Congo et dans de nombreux autres endroits. De même, à mesure que les conflits et les guerres s'intensifient, les attaques contre les professionnels de santé et les services d'urgence se sont multipliées et pourraient devenir la norme. La famine est de plus en plus utilisée comme arme de guerre. Des données recueillies par Insecurity Insight révèlent que, depuis 2018, 21 403 incidents ont été enregistrés dans 15 pays, les approvisionnements alimentaires étant délibérément pris pour cible.

De plus, ces dernières années, l'intelligence artificielle joue un rôle de plus en plus important dans les guerres et les conflits armés, qu'il s'agisse de son utilisation pour la surveillance de masse ou des armes létales autonomes. Les dangers d'une expansion incontrôlée des systèmes d'intelligence artificielle au service de la machine de guerre sont réels et bien plus grands que nous ne l'aurions jamais imaginé, et ils doivent être traités de toute urgence. Le Pape a dénoncé la culture du pouvoir qui favorise l'essor rapide de l'intelligence artificielle, avertissant que cette technologie doit faire l'objet de restrictions éthiques plus rigoureuses, car elle s'infiltré dans tous les domaines, allant du travail jusqu'à la guerre.

La commission d'experts souligne également qu'une compréhension globale des risques et des vulnérabilités est fondamentale pour prévenir ou réduire l'impact des crises. L'un des plus grands risques auxquels nous sommes actuellement confrontés est celui d'un monde de plus en plus monopolisé. Les monopoles d'entreprise sont en plein essor. Le pouvoir économique, les biens et services essentiels ainsi que les infrastructures critiques sont désormais, et chaque jour davantage, entre les mains d'une poignée d'acteurs dominants. À titre d'exemple: i) près de 60 pour cent des calories consommées dans le monde proviennent



de seulement quatre cultures: le soja, le maïs, le riz et le blé, et environ les trois quarts de la production de ces cultures proviennent de seulement cinq pays; ii) deux entreprises seulement détiennent près de 40 pour cent du marché mondial des semences; iii) quatre entreprises seulement contrôlent 44 pour cent du marché mondial des machines agricoles; et iv) quatre entreprises seulement dominent 62 pour cent du marché des produits agrochimiques. Cette situation de monopole présente un risque particulier: la possibilité que des perturbations ou des défaillances individuelles se transforment en une défaillance systémique. Nous avons connu ce type de défaillance lors de la crise financière de 2008, de la pandémie de COVID-19 et maintenant du conflit dans le détroit d'Ormuz. La concentration du pouvoir et les inégalités nous rendent plus vulnérables. Les expédients technologiques proposés par les milliardaires ne sont pas la solution.

Nous devons inverser la tendance et construire des sociétés plus inclusives et résilientes où les êtres humains et leur bien-être, la nature et l'environnement sont ce qu'il y a de plus important. Une analyse des données mondiales provenant de 150 pays, entre 1995 et 2009, révèle que les sociétés inclusives dotées d'une forte capacité publique connaissent nettement moins de victimes et de perturbations dues aux catastrophes naturelles, telles que les inondations et les tremblements de terre. Les États forts disposent des ressources nécessaires à la gestion des crises, tandis que le principe de responsabilité garantit une distribution équitable de l'aide. De plus, les systèmes inclusifs, dotés de services publics de qualité, favorisent la cohésion sociale, des stratégies de réponse souples et des garde-fous essentiels contre les abus.

Enfin, presque tous les efforts de reconstruction après une catastrophe naturelle ou un conflit armé, ou ceux visant à répondre à des situations telles que la pandémie de COVID-19, ont été sapés ou réduits à néant par la corruption. Nous devons donc redoubler d'efforts pour la combattre et protéger les travailleurs qui la dénoncent.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – Je me tiens devant vous, incrédule face à la présence d'une délégation du régime iranien et de «Khaneh Kargar» (Maison des travailleurs), le syndicat monté de toutes pièces par l'État. Alors que de véritables dirigeants travailleurs et enseignants croupissent en prison, il s'agit là d'un affront flagrant au tripartisme qui est au cœur des mandats de l'OIT.

J'espère que vous conviendrez avec moi que la démocratie moderne commence sur le lieu de travail, au sein des syndicats et dans les écoles. Or, ce à quoi nous assistons en République islamique d'Iran, sous un régime autocratique et des politiques économiques néolibérales, c'est la persécution incessante des militants syndicaux et le démantèlement systématique des organisations du travail déjà fragiles, qui prive les travailleurs et les enseignants de leur dernier rempart contre les inégalités. Par conséquent, la pleine mise en œuvre des conventions n^{os} 87, 98 et 100 s'impose comme une nécessité incontournable, une avancée modeste mais vitale vers le véritable contrôle par les travailleurs, ce que la République islamique d'Iran ignore systématiquement et de manière flagrante.

Alors que le seuil de pauvreté se situe à environ 300 dollars des États-Unis par mois, les enseignants survivent avec environ 150 dollars et les travailleurs avec 120 dollars en moyenne. Les travailleurs et les mineurs perdent souvent la vie ou leur capacité de travail en raison de conditions de travail dangereuses, pourtant bien connues des dirigeants, mais qui restent inchangées.

Depuis le meurtre de Mahsa Amini en septembre 2022 et le soulèvement «Femmes, Vie, Liberté» qui s'en est suivi, des centaines d'enseignants ont été arrêtés, emprisonnés ou démis de leurs fonctions pour avoir mené des activités syndicales légitimes. Les travailleurs et les



militants des droits des travailleurs des secteurs de la sidérurgie, du pétrole, des mines, du transport, de l'usine de canne à sucre Haft Tappeh, et les syndicats des travailleurs de la compagnie de bus de Téhéran et de sa banlieue ont été victimes de persécutions et de répressions similaires. Le mois de janvier 2026 a été le théâtre d'un nouveau soulèvement. Une fois de plus, celui-ci a été réprimé avec brutalité. Des dizaines de milliers de personnes ont été tuées en l'espace de deux jours seulement et davantage encore ont été arrêtées. Et pourtant, le peuple tient bon et poursuit sa lutte pour une République islamique d'Iran démocratique.

Nous vous demandons de vous joindre à eux. Demandez du gouvernement iranien: i) le rétablissement immédiat de toutes les voies de communication; ii) l'arrêt de toutes les exécutions; iii) la libération de tous les travailleurs, militants syndicaux et défenseurs des droits de l'homme emprisonnés; iv) l'autorisation pour Human Rights Watch et l'OIT de communiquer et d'échanger librement avec les syndicats indépendants au sein du pays; et v) la garantie de salaires équitables et de conditions de travail sûres pour tous les travailleurs.

Vive la solidarité internationale!

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) –

Aujourd'hui, notre monde doit faire face à de nombreuses crises interdépendantes. Les conflits armés, le changement climatique, les catastrophes naturelles, l'instabilité économique, l'insécurité alimentaire et les déplacements forcés touchent des millions de travailleurs et leur communauté. Les travailleurs que représente l'UITA, les travailleurs agricoles et des plantations, les pêcheurs, les travailleurs du secteur de la transformation alimentaire ou d'autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement alimentaire comptent parmi les plus exposés.

Nos membres continuent de travailler malgré les pandémies et les confinements. Ils sèment et récoltent dans des zones de conflit, où pleuvent les bombes et les drones, et poursuivent leur travail sur d'anciens champs de bataille qui sont toujours contaminés par des mines. Pour eux, la recommandation n° 205 revêt une importance particulière. Elle offre un cadre essentiel pour garantir que la réponse aux crises et le redressement s'appuient sur le travail décent, la justice sociale et le respect des droits fondamentaux. À cet égard, nous souhaiterions insister sur l'importance des principes directeurs pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire, récemment adoptés par l'OIT. Ceux-ci fournissent des orientations pratiques pour l'application des principes de la recommandation n° 205 dans les secteurs les plus importants et les plus vulnérables au monde. Ensemble, ces deux instruments constituent une feuille de route solide pour la mise en place de systèmes agroalimentaires résilients, inclusifs et durables.

Les périodes de crise intensifient toujours les risques auxquels les travailleurs de l'agroalimentaire sont confrontés. Les conflits perturbent la production et la distribution. Les phénomènes météorologiques extrêmes détruisent les récoltes et les moyens de subsistance, et les chocs économiques ont des effets négatifs sur les revenus et l'emploi. Les travailleurs, déjà plus vulnérables, se retrouvent exposés à l'exploitation, à la pauvreté, voire à des menaces pour leur vie.

C'est pourquoi la mise en œuvre de la recommandation n° 205 devrait aller de pair avec la mise en œuvre des principes directeurs de l'OIT sur l'agroalimentaire. Ces principes visent à renforcer la protection des travailleurs tout au long des chaînes de valeur agroalimentaires, notamment en garantissant des conditions de travail sûres et salubres, des salaires vitaux, l'emploi formel, l'égalité des genres, le développement des compétences et un dialogue social



efficace. Il ne s'agit pas seulement d'objectifs de développement. Ce sont là les fondements essentiels de la résilience.

Les travailleurs qui bénéficient de droits au travail et d'une protection sociale sont mieux armés pour faire face aux crises. Les entreprises où le dialogue social est solide peuvent mieux faire face aux chocs. Les systèmes alimentaires fondés sur le travail décent sont plus durables et résilients. Les principes directeurs abordent aussi les problèmes généralisés de l'économie informelle dans l'agriculture et la production alimentaire. Les travailleurs informels sont souvent les premiers à perdre leurs moyens de subsistance en période de crise et les derniers à bénéficier du redressement. L'accent mis par la recommandation n° 205 sur les politiques du marché du travail inclusives et la protection sociale élargie offre un cadre important pour l'extension de la protection et du soutien à ces travailleurs.

La sécurité et la santé au travail constituent un autre domaine où les convergences sont fortes. Les travailleurs agricoles continuent d'enregistrer certains des taux les plus élevés d'accidents du travail, y compris mortels. Le changement climatique accroît l'exposition au stress thermique et à d'autres risques professionnels. Les principes directeurs préconisent des mesures de prévention plus strictes et une plus grande participation des travailleurs aux systèmes de santé et de sécurité. La recommandation n° 205, quant à elle, insiste sur la nécessité de protéger les travailleurs lors des situations d'urgence et de reconstruction.

Ces deux instruments reconnaissent le rôle essentiel du dialogue social. Les syndicats, les employeurs et les gouvernements doivent collaborer pour faire face aux conséquences immédiates de la crise et aux défis structurels à long terme. Par l'intermédiaire de leurs syndicats, les travailleurs doivent pouvoir faire entendre leur voix dans les décisions concernant les systèmes alimentaires, les programmes de redressement axés sur l'adaptation au changement climatique et le développement rural. Pour nous, le dialogue social et la négociation collective constituent des piliers fondamentaux de la résilience. L'UITA appelle les gouvernements, les employeurs, les organisations internationales et les partenaires de développement à intégrer pleinement, dans leurs politiques, programmes et investissements, les principes de la recommandation n° 205 ainsi que les principes directeurs de l'OIT pour la promotion du travail décent dans l'industrie agroalimentaire.

Observateur, Confédération des travailleurs des universités des Amériques (CONTUA) – Au nom des travailleurs du Mexique, regroupés au sein de la CSA, de la CSI et de la CONTUA, nous accueillons favorablement cette Étude d'ensemble qui représente une contribution technique et politique fondamentale pour la gouvernance du monde du travail en ces temps de fragilité. Si nous partageons les préoccupations déjà exprimées par les délégués de notre groupe, nous souhaitons appeler l'attention sur la défense de la paix en tant que fondement de toute politique durable, sur la dette des chaînes de valeur mondiales et sur la responsabilité des entreprises en temps de crise.

Pour le syndicalisme mexicain, la paix et l'engagement de la CELAC sont non négociables: ils exigent un respect absolu de la souveraineté, l'auto-détermination et la fin des pressions unilatérales et des blocus, comme celui que subit la république sœur de Cuba et comme en Palestine et dans d'autres régions du monde, en dehors de toute norme internationale. La paix est néanmoins aussi menacée par les formes d'esclavage moderne et le travail des enfants qui persistent dans notre région, situations aggravées par les crises climatiques et les catastrophes qui déplacent des communautés entières. Les réponses aux crises ne doivent absolument pas servir d'excuse à une augmentation de l'exclusion.

Le Mexique a accompli des avancées historiques pour relever les salaires et retrouver la démocratie syndicale, mais le rapport de la commission d'experts nous rappelle que la



vulnérabilité a toujours des racines structurelles: la fausse indépendance et l'absence de responsabilité des entreprises. Il convient également de parler des abus commis par les plateformes numériques et des formes de contrat de travail sur appel qui, depuis la pandémie de COVID-19, ont laissé des milliers de travailleurs indépendants et informels sans revenu ni droit à la santé. Nous réaffirmons que toute stratégie de transition vers la formalité doit avoir pour axe central la lutte contre la mauvaise classification des travailleurs en tant que faux indépendants.

De la même manière, nous souhaitons mettre l'accent sur la situation des travailleurs de première ligne et des secteurs publics indispensables au redressement, comme la santé, le transport, l'agriculture et la construction. Le fait que ces secteurs, indispensables pour que nos sociétés restent debout, subissent les niveaux de précarité professionnelle, d'emploi informel et de persécution syndicale les plus élevés est une contradiction inacceptable. Afin d'apporter une réponse efficace et durable, il est urgent de revenir sur les restrictions juridiques et les violations concrètes des droits dans ces domaines, compte tenu que la recommandation n° 205 exige un travail décent et du dialogue social à toutes les étapes, y compris celle de la prévention.

Les entreprises ne peuvent continuer à se cacher derrière le volontariat. Nous exigeons que l'on avance résolument vers un traité contraignant sur les entreprises et les droits de l'homme. Nous réclamons que soient garantis des salaires vitaux et des socles de protection sociale ne dépendant pas du type de contrat mais de la dignité de la personne qui travaille.

Ce rapport de la commission d'experts est un mandat pour agir: nous exigeons que les gouvernements respectent les normes et s'engagent réellement en faveur de la justice sociale. Il n'y aura pas de résilience tant que l'impunité patronale sera la réponse aux crises.

Membres employeurs – Les membres employeurs approuvent le fait que l'Étude d'ensemble met l'accent sur le renforcement de la coopération internationale pour répondre aux crises et s'en relever. La coopération internationale devrait promouvoir l'emploi, le travail décent et les entreprises durables par des approches coordonnées, concrètes et adaptées au contexte. Les membres employeurs estiment qu'une coopération internationale efficace doit tenir compte des priorités et des réalités nationales.

Trop souvent, les questions liées à l'emploi ne sont abordées qu'aux étapes ultérieures des efforts de redressement. Nous soulignons donc que le soutien à l'emploi et aux entreprises devrait être intégré d'emblée en tant que composante centrale des stratégies de réponse aux crises. À cet égard, nous reconnaissons le rôle important que joue l'OIT dans le renforcement des capacités d'expertise technique et l'engagement tripartite. L'appui au renforcement des capacités nationales des organisations d'employeurs peut également contribuer significativement à améliorer les capacités nationales de mise en œuvre et à soutenir le dialogue social pendant les périodes de crise. Une coopération internationale efficace devrait donc promouvoir la cohérence des politiques, accroître les capacités nationales et soutenir l'application sur le terrain.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la recommandation n° 205, les membres employeurs tiennent à souligner que la valeur de l'Étude d'ensemble réside non seulement dans l'analyse qu'elle fournit, mais aussi dans sa contribution à des applications pratiques. La recommandation n° 205 fournit un cadre précieux et tourné vers l'avenir, dont l'efficacité dépendra de la manière dont elle sera appliquée dans la pratique. Comme le rappelle à juste titre l'Étude d'ensemble, l'emploi et le travail décent contribuent à la consolidation de la paix et à la résilience dans un cercle vertueux. Du point de vue des employeurs, pour que ce cercle vertueux soit fonctionnel, il faut insister fortement sur la création d'emplois, la viabilité des



entreprises et la reprise économique, en s'appuyant sur des politiques flexibles, des approches adaptées aux circonstances, une coordination efficace, une aide aux PME et un soutien à la continuité des activités, ainsi qu'un dialogue social pragmatique et axé sur des résultats. Avant tout, il faut des entreprises viables qui déploient leurs activités dans un cadre politique favorable.

Les membres employeurs réaffirment leur détermination à contribuer à la création d'emplois, au développement des entreprises et au partenariat dans l'action menée pour répondre aux crises et en faveur du redressement. Pour parvenir à la paix, à la résilience et au travail décent, il faut des entreprises solides qui, en partenariat, s'appuient sur des politiques proportionnées, pragmatiques et fondées sur des réalités économiques. En fin de compte la stabilité est indispensable pour que les entreprises fonctionnent, pour que l'emploi augmente, pour que les personnes subviennent à leurs besoins et pour que la société se relève et aille de l'avant.

Membres travailleurs – Les riches discussions qui se sont tenues aujourd'hui sur l'Étude d'ensemble témoignent de la pertinence et de l'opportunité de la recommandation n° 205. Le préambule de la Constitution de l'OIT s'ouvre sur la déclaration suivante: «Une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale». Cet engagement en faveur de la paix a ensuite été réaffirmé dans la Déclaration de Philadelphie et, plus récemment, dans la Déclaration du centenaire. L'originalité et la spécificité du mandat de l'OIT à cet égard résident dans la place centrale accordée au travail décent et à la justice sociale en tant que facteurs de prévention des crises et éléments essentiels du redressement.

L'emploi décent, la justice sociale et un dialogue social efficace contribuent directement à préserver la paix sociale en permettant un développement sociétal harmonieux qui ne laisse personne de côté. Ce caractère harmonieux est essentiel à la construction d'une société prospère. En revanche, le non-respect des normes d'emploi décent, l'absence d'opportunités d'emploi, la précarité croissante des travailleurs, la dégradation des conditions de travail, l'absence de protection sociale ou la marginalisation des syndicats rendent les sociétés plus vulnérables à l'émergence de crises et entravent encore un peu plus les efforts de reconstruction. Les membres travailleurs saluent donc l'examen réalisé par la commission d'experts de la recommandation n° 205, l'objectif de celle-ci étant de servir de guide concret et efficace, de la prévention jusqu'au redressement, pour contribuer à la paix en promouvant le travail décent. La situation internationale continue malheureusement de démontrer la pertinence de cette recommandation.

Tout au long de nos discussions, nous avons fait référence à de nombreux pays confrontés à des situations de crise. Nous avons entendu les contributions des délégués des travailleurs de l'État de Palestine, de l'Ukraine, de la République islamique d'Iran, du Soudan et de la République démocratique du Congo, qui font directement face à des situations de conflit armé. Nous avons également entendu les voix des délégués de la France, de l'Argentine, du Zimbabwe, du Brésil, du Mexique, du Maroc et du Pakistan, pays qui connaissent diverses crises, notamment celles liées à la dégradation de l'environnement ou à la crise du COVID-19. Les exemples cités confirment la pertinence de l'approche par étape et multidimensionnelle de la recommandation n° 205, qui préconise d'associer action humanitaire et mesures politiques et institutionnelles assorties d'objectifs de redressement et de développement à plus long terme. Nous souscrivons aux observations de la commission d'experts selon lesquelles les pays les mieux à même de faire face aux crises émergentes sont ceux qui garantissent une forte coordination institutionnelle, une participation active des partenaires sociaux et l'intégration de mesures de réponse aux crises dans des stratégies nationales générales relatives au développement, à la protection sociale universelle, à l'éducation



universelle, à la formation et à l'orientation professionnelles, ainsi qu'au plein emploi et au travail décent pour tous.

Nous avons néanmoins identifié, au cours de nos discussions, et comme le souligne l'Étude d'ensemble, les obstacles à la mise en œuvre effective de la recommandation n° 205. Il s'agit en particulier, de l'accès limité à la protection sociale, de réformes du travail agressives excluant un nombre croissant de catégories de travailleurs de la protection de base et des droits collectifs, de l'absence de dialogue social institutionnalisé, de la prévalence de l'économie informelle, et d'investissements insuffisants dans les capacités de l'inspection du travail, de l'administration et de la justice. Un autre point soulevé lors de nos discussions concerne le soutien aux entreprises en matière de prévention et de gestion des crises, comme les programmes de subventions, les prêts garantis par l'État, l'assouplissement des calendriers de remboursement ou les programmes de microfinancement. Les membres travailleurs tiennent à souligner que ce soutien, en particulier s'il provient de fonds publics, ne devrait pas être inconditionnel et devrait se limiter à encourager les employeurs à créer des emplois décents. Le soutien à la continuité des activités des entreprises n'est conforme au mandat de l'OIT que s'il est propice à la réalisation des droits des travailleurs. Comme le définit le paragraphe 11.4 des Conclusions de l'OIT concernant la promotion des entreprises durables de 2007, l'environnement favorable au développement de ces entreprises doit respecter les droits humains universels et les normes internationales du travail.

Les membres travailleurs souhaiteraient formuler les mêmes observations en ce qui concerne le soutien apporté, dans le cadre de la prévention et de la gestion des crises, à la coopération entre les entreprises multinationales et nationales en vue de renforcer la diligence raisonnable en matière de droits au travail. Ce soutien devrait être subordonné et conduire au respect des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Nous tenons également à souligner l'importance du multilatéralisme dans la prévention des crises humanitaires et les réponses qui y sont apportées. Nous exprimons notre profonde préoccupation face au recul de l'assistance mutuelle, qui touche également des institutions comme l'OIT. Une solidarité internationale forte est un facteur essentiel pour la paix, et nous appelons tous les États Membres à renforcer leur participation aux organismes et institutions dédiés à l'assistance et à la solidarité aux niveaux local, régional et mondial.

À cet égard, nous réaffirmons avec force notre soutien au renforcement du rôle de l'OIT dans les efforts internationaux coordonnés de gestion des crises. L'OIT devrait maintenir et renforcer son rôle de chef de file dans la promotion des normes internationales du travail, du travail décent et de l'emploi, qui constituent les piliers essentiels de la réponse aux crises. Nous appelons l'OIT à renforcer ses capacités institutionnelles et ses moyens opérationnels, et encourageons tous les États Membres à lui donner les moyens de mener efficacement à bien ces missions. Afin d'assurer la pleine mise en œuvre de la recommandation n° 205, les membres travailleurs rappellent l'importance cruciale de l'assistance technique que le BIT doit continuer de fournir, notamment dans l'élaboration de mesures pour faire face à la crise. Dans ce contexte, les recommandations normatives formulées par la commission d'experts restent essentielles, et il conviendrait de continuer à les renforcer. Nous avons besoin d'autres d'orientations sur la manière d'appliquer les conventions et recommandations de l'OIT, dans le contexte de la prévention des crises et des mesures à prendre visant au redressement et à la résilience. Étant donné que le monde continue de faire face à des défis mondiaux complexes, le groupe des travailleurs estime qu'il conviendrait d'inscrire une question spécifique à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail. Nous demandons donc qu'une discussion générale soit organisée sur le thème de la paix, de la justice sociale et du dialogue social.



L'Étude d'ensemble nous a montré combien le dialogue social joue un rôle crucial dans les phases de prévention, de gestion et de reconstruction d'après-crisis. Nous souhaitons donc attirer l'attention sur la nécessité d'appuyer le renforcement des capacités des syndicats dans le contexte de la prévention des crises, de la réponse à celles-ci et de la résilience.

Enfin, les membres travailleurs tiennent à rappeler que, selon les informations présentées dans l'Étude d'ensemble, en décembre 2025, soit huit ans après l'adoption de la recommandation n° 205, environ 40 pour cent des États Membres de l'OIT n'avaient pas communiqué d'informations au Bureau concernant la soumission de cette recommandation aux autorités nationales compétentes, comme l'exige la Constitution de l'OIT. Compte tenu de l'importance de la recommandation n° 205, nous encourageons vivement tous les États Membres qui n'ont pas encore pris les mesures nécessaires pour donner pleinement effet à cette obligation à le faire sans délai.

Présidente – Ainsi s'achève notre discussion sur l'Étude d'ensemble.

Avant de poursuivre, je souhaiterais informer l'assemblée que nous avons reçu une demande du gouvernement de la République islamique d'Iran, qui sollicite l'autorisation d'exercer son droit de réponse concernant l'intervention faite hier par l'observateur de l'Internationale de l'éducation (IE) lors de la discussion sur l'Étude d'ensemble. J'autorise le demandeur à exercer ce droit et l'informe que son intervention ne doit pas excéder deux minutes.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La délégation de la République islamique d'Iran exerce son droit de réponse aux déclarations faites mardi après-midi, lors de la séance sur l'Étude d'ensemble, par un représentant intervenant en qualité de travailleur observateur au nom de l'Internationale de l'éducation. Ses propos étaient totalement dépourvus de fondement factuel et ne constituaient rien d'autre qu'une propagande à visée politique servant les intérêts de ceux qui sont hostiles au peuple iranien. Nous tenons à faire consigner notre vive objection au contenu de cette intervention et à replacer les faits dans leur contexte exact, dans l'intérêt de cette commission. Nous notons avec une profonde préoccupation que cette intervention a eu lieu à un moment où les représentants légitimes et dûment mandatés des travailleurs iraniens n'ont pu assister à la Conférence pour des raisons indépendantes de leur volonté, à savoir les conséquences dévastatrices de frappes militaires illégales et inhumaines contre le peuple iranien, qui ont causé la destruction généralisée d'infrastructures civiles essentielles, notamment des aéroports et des avions civils, rendant tout déplacement impossible.

Alors que des milliers de travailleurs iraniens et leurs familles ont perdu la vie, parmi lesquels des centaines d'enfants innocents, dont 168 écolières d'une école primaire de Minab tuées par des missiles et des bombes, et que des millions de travailleurs iraniens se sont retrouvés au chômage en raison de la destruction délibérée d'infrastructures et d'installations industrielles qui a réduit leur moyen de subsistance à néant, il est profondément regrettable et moralement scandaleux qu'un orateur se présentant comme un travailleur observateur ait choisi de déformer les faits et de détourner l'attention des véritables responsables de ces tragédies. Ainsi, cette intervention a effectivement contribué à une confusion troublante entre victimes et auteurs. La délégation de la République islamique d'Iran souhaite exprimer son espoir que le groupe des travailleurs soit un organe mandaté pour défendre les droits et la dignité des travailleurs du monde entier. Nous parlerons d'une seule voix pour soutenir les plus de 20 millions de travailleurs iraniens et leurs proches, qui endurent de terribles épreuves, conséquence directe d'une agression illégale contre leur pays, et nous assumerons notre responsabilité historique de nous ranger sans équivoque aux côtés des travailleurs en cette période difficile. Nous nous réservons le droit de répondre à nouveau si nécessaire.



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

Observations concernant certains pays ([Partie II du rapport de la CEACR – page 85](#))

Afghanistan, Gambie, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Sainte-Lucie 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:

Gambie. Le gouvernement a envoyé tous les rapports dus.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de **Haïti** 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, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Sainte-Lucie 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 44](#) du Rapport général – page 53

États	Conventions n ^{os}
Antigua-et-Barbuda	– depuis 2023: conventions n ^{os} 185 et 188
Barbade	– depuis 2024: convention n ^o 190
Comores	– depuis 2023: conventions n ^{os} 97 et 143
Djibouti	– depuis 2022: convention n ^o 183
Iraq	– depuis 2022: convention n ^o 185
Kenya	– depuis 2024: convention n ^o 188
République centrafricaine	– depuis 2024: convention n ^o 190
Sainte-Lucie	– depuis 2023: convention n ^o 155
Tonga	– depuis 2022: convention n ^o 182
Vanuatu	– depuis 2021: convention n ^o 138



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

Djibouti. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention n° 183.

Kenya. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention n° 188.

République centrafricaine. Le gouvernement a envoyé le premier rapport sur l'application de la convention n° 190.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement 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:

Antigua-et-Barbuda, Barbade, Comores, Iraq, Sainte-Lucie, Tonga et Vanuatu.

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

Observations concernant certains pays ([Partie II du rapport de la CEACR](#) – page 85)

Antigua-et-Barbuda, Comores, Djibouti, Iraq, Sainte-Lucie, Tonga et Vanuatu.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, un premier rapport a été reçu du pays suivant: **Djibouti**.

Par ailleurs, des informations écrites ont été reçues de la part du gouvernement 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:

Antigua-et-Barbuda, Comores, Iraq, Sainte-Lucie, Tonga et Vanuatu.

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

Pays mentionnés dans le [paragraphe 50](#) du Rapport général – page 54

Afghanistan, Albanie, Arménie, Barbade, Bélarus, Belize, Bosnie-Herzégovine, Canada, Congo, Croatie, Cuba, Djibouti, Dominique, États-Unis d'Amérique, France (Nouvelle-Calédonie), Gambie, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Haïti, Jamaïque, Îles Marshall, Îles Salomon, Kenya, Kirghizistan, Macédoine du Nord, Nicaragua, Ouganda, Ouzbékistan, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République centrafricaine, Roumanie, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Singapour, Tchèque, Tunisie 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:

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

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

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

Bosnie-Herzégovine. Le gouvernement a envoyé des réponses à tous les commentaires de la commission.

Canada. 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.

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

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

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

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

Tunisie. 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: **Congo, Croatie, Dominique, France (Nouvelle-Calédonie), Haïti, Jamaïque, Kirghizistan, Ouganda, Roumanie et Sainte-Lucie.**

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, Barbade, Belize, Congo, Croatie, Djibouti, Dominique, États-Unis d'Amérique, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, France (Nouvelle-Calédonie), Haïti, Jamaïque, Îles Marshall, Îles Salomon, Kenya, Kirghizistan, Macédoine du Nord, Nicaragua, Papouasie-Nouvelle-Guinée, République centrafricaine, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (îles Vierges britanniques), Sainte-Lucie, Singapour, Tchéquie 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 98](#) du Rapport général – page 71

Afghanistan, Comores, Djibouti, Dominique, Guinée équatoriale, Fidji, Haïti, Îles Marshall, Kirghizistan, Macédoine du Nord, Palaos, Roumanie, République arabe syrienne, Sainte-Lucie, Saint-Marin, Timor-Leste et Tuvalu.

Depuis la dernière réunion de la commission d'experts, **Comores, Djibouti, Fidji, Kirghizistan et Roumanie** 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: **Dominique, Haïti, Kirghizistan, Roumanie, Sainte-Lucie, Saint-Marin 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:

Afghanistan, Dominique, Guinée équatoriale, Haïti, Îles Marshall, Macédoine du Nord, Palaos, 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 110](#) du Rapport général – page 75

Bahreïn, Brunéi Darussalam, Dominique, Gabon, Guinée équatoriale, Gambie, Grenade, 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.

Des informations écrites ont été reçues de la part des gouvernements de: **Bahreïn, Brunéi Darussalam, Dominique, Grenade, Haïti, Hongrie, Liban, Libéria, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les-Grenadines 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, Brunéi Darussalam, Dominique, Gabon, Guinée équatoriale, Gambie, Grenade, 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

Bahreïn

Au sujet des récentes observations formulées par la commission d'experts concernant le défaut allégué de soumission du gouvernement de Bahreïn des instruments internationaux du travail, nous souhaiterions préciser et réaffirmer la position de Bahreïn à cet égard. Il est important de souligner que le Royaume de Bahreïn a toujours démontré son engagement à remplir ses obligations internationales découlant du cadre établi par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

L'adhésion du gouvernement de Bahreïn à l'égard de ses engagements internationaux est fondée sur ses principes constitutionnels et obligations juridiques. Selon la Constitution, toutes les conventions et traités internationaux ratifiés par Bahreïn sont intégrés dans la législation nationale et sont soumis aux procédures prévues par celle-ci. Le processus de ratification et d'application des conventions de l'OIT passe par un examen approfondi et l'approbation du Conseil des ministres, qui est l'autorité compétente concernant ces questions. Ce processus garantit que toutes les conventions et recommandations adoptées par la



Conférence internationale du Travail entre 2000 et 2023 ont été dûment prises en considération et ratifiées conformément aux procédures juridiques établies.

En outre, le gouvernement de Bahreïn s'est acquitté de ses obligations en matière de rapports en toute transparence et responsabilisation. Le gouvernement s'est engagé à présenter des rapports complets au Bureau international du Travail pour chacun des cycles. Ces rapports décrivent en détails les procédures suivies pour soumettre les conventions et recommandations à l'autorité compétente pour ratification. Ces rapports sont élaborés conformément aux directives de l'OIT en la matière.

Compte tenu de ce qui précède, nous demandons respectueusement que la commission d'experts tienne compte des efforts constants et du cadre juridique et de procédure de Bahreïn, pour se conformer aux normes internationales du travail.

Nous demeurons attachés à maintenir la transparence et à remplir nos obligations, en conformité avec la législation nationale et nos engagements internationaux.

Brunéi Darussalam

Le gouvernement de Brunéi Darussalam réaffirme son engagement à remplir ses obligations constitutionnelles de l'OIT, en particulier l'obligation de soumettre les instruments nouvellement adoptés aux autorités nationales compétentes. Le gouvernement prend acte des préoccupations soulevées par la commission concernant le défaut grave de soumission, et souhaite rappeler que le cadre national de gouvernance repose sur le processus d'examen interministériel.

Ce processus garantit que tout instrument présenté devant la plus haute autorité compétente s'accompagne d'une évaluation approfondie de son impact sur la législation nationale et les priorités socio-économiques.

Phase 1: Examen technique par le Département du travail et le ministère de l'Intérieur

Phase 2: Transmission formelle aux ministères et institutions concernés pour évaluation

Phase 3: Consolidation des données interinstitutionnelles pour déterminer la faisabilité de la ratification ou autre

Phase 4: Communication officielle et données transmises à l'Organisation internationale du Travail

Le gouvernement tient à souligner que le processus relatif aux instruments nouvellement adoptés est actif. À cet égard, le Département du travail a présenté ces instruments aux institutions concernées, en précisant un délai de réponse. La réponse formelle de certaines institutions est actuellement en attente, et le Département du travail s'emploie à assurer un suivi continu.

En vue de garantir la cohérence, le gouvernement suivra la même procédure que celle précédemment suivie pour les instruments nouvellement adoptés. Le Département du travail présentera ces instruments aux ministères et institutions concernés via une lettre officielle qui précise le délai prévu pour examen et commentaires. L'évaluation approfondie de la faisabilité de la ratification ou autre incombera aux ministères et institutions concernés. Le Département du Travail suivra les progrès réalisés avant le terme des délais fixés, de manière à garantir des réponses en temps voulu, et les données consolidées seront ensuite communiqués au BIT.

Compte tenu de leurs mandats thématiques, expertise technique et capacité de conseil juridique spécialisé, le Département du travail a déterminé les ministères et institutions qui



font office d'autorités compétentes, en vue de l'examen de chaque instrument. Cela garantit une évaluation menée par l'institution ayant la compétence et l'expertise appropriée.

Pour garantir une communication fluide entre les institutions, et progresser vers le plein respect de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement prendra les mesures suivantes:

- Suivi renforcé: système de suivi au sein du Département du travail pour suivre le statut actuel des instruments avec les ministères/institutions externes/concernés;
- Participation de haut niveau: lorsque des réponses sont en attente au niveau technique, le Département du travail fera remonter les consultations au niveau décisionnel afin de garantir des réponses en temps voulu;
- Dialogue continu: une communication continue avec les bureaux régionaux de l'OIT est entretenue, de manière à s'assurer que le format de présentation de rapports est conforme aux attentes de la commission.

Le gouvernement prend note de la liste des instruments en attente de soumission et veillera à ce qu'il soit donné priorité à ceux-ci. Le gouvernement reste déterminé à renforcer son processus institutionnel et à remplir ses obligations au titre de l'article 19 via les procédures de gouvernance établies. Le gouvernement attend avec intérêt de communiquer d'autres informations à ce sujet.

► Cartographie des instruments soumis aux autorités compétentes

Session	Instrument	Ministère/institution responsable	Statut
96 ^e session (2007)	• Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007 • Recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007	Department of Fisheries, Ministry of Primary Resources and Tourism	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
99 ^e session (2010)	Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010	Ministry of Health	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
100 ^e session (2011)	• Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 • Recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011	Department of Labour, Ministry of Home Affairs	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
101 ^e session (2012)	• Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012	Department of Community Development, Ministry of Culture Youth & Sports	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée



Session	Instrument	Ministère/institution responsable	Statut
103 ^e session (2014)	• Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930 • Recommandation (n°203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014	Department of Labour, Ministry of Home Affairs	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
104 ^e session (2015)	• Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015	Department of Labour, Ministry of Home Affairs	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
106 ^e session (2017)	• Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017	Department of Labour, Ministry of Home Affairs	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
108 ^e session (2019)	• Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 • Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019	Royal Brunei Police Force, Prime Minister's Office	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée
111 ^e session (2023)	• Convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023 • Recommandation (n° 207) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023 • Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023	Safety, Health and Environment National Authority Manpower Planning Office (PPTM)	Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée Actuellement examiné par le ministère concerné/l'institution concernée



Congo

La République du Congo reste redevable des premiers rapports concernant l'application de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, de la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979, de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006). Pour une fois, et grâce à l'appui des experts du Bureau international du travail dont le pays bénéficie sur cette question depuis 2023, un travail en synergie a pu être déclenché, notamment avec l'administration des affaires maritimes dont deux membres ont d'ailleurs participé, en 2025, à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail dont l'ordre du

jour concernait, entre autres, la MLC, 2006. Le but en était de leur permettre de mieux comprendre les obligations de la République du Congo vis-à-vis de la Constitution de l'OIT et de nouer des relations utiles à cet effet. Dans le cadre de cette nouvelle synergie, le travail commencé en 2024 à propos de l'élaboration et la soumission des rapports liées à l'application des conventions ci-dessus mentionnées a considérablement évolué. Ainsi, le premier rapport sur la MLC, 2006, a été achevé et pourra être soumis sans délai. Les rapports sur les conventions n° 152 et n° 188 sont en cours de finalisation, de concert avec les experts des domaines concernés; ils seront soumis dans le cadre du cycle allant du 1^{er} juin au 1^{er} septembre 2026. Des échanges ont eu lieu à ce sujet au cours du mois d'avril dernier, aussi bien avec les partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) que le Bureau de pays de l'OIT basé à Kinshasa. La formation en cours sur les normes internationales du travail dont bénéficie le point focal du gouvernement et deux partenaires sociaux (un employeur et un travailleur) et qui va se poursuivre à Turin, du 25 au 29 mai 2026, devra permettre de donner des outils supplémentaires à la République du Congo.

Croatie

En premier lieu, le gouvernement tient à réaffirmer son engagement indéfectible à respecter toutes les obligations constitutionnelles et en matière de rapports découlant de l'adhésion de la Croatie à l'OIT. La Croatie accorde une importance particulière au bon fonctionnement des mécanismes de contrôle de l'OIT et reste fermement déterminée à poursuivre une coopération constructive et transparente avec la commission d'experts, la Commission de la Conférence et le Bureau international du Travail.

À cet égard, le gouvernement tient à souligner que des efforts considérables ont été déployés ces dernières années pour renforcer les capacités institutionnelles et garantir le respect de toutes les obligations liées aux normes dans les délais impartis. Ces efforts se traduisent, entre autres, par l'augmentation du nombre d'instruments de l'OIT soumis à la commission compétente du Parlement croate, conformément aux obligations de la Croatie en matière de soumission des instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail.

Le gouvernement tient en outre à informer la commission que les travaux préparatoires sont engagés en vue de la soumission de la convention (n° 189) et de la recommandation (n° 201) sur les travailleurs et les travailleuses domestiques, 2011, à la commission parlementaire compétente, ce qui constitue une étape préliminaire de la procédure nationale menant à la ratification.

En ce qui concerne les obligations en matière de soumission de rapports en souffrance mentionnées dans la communication du Bureau, le gouvernement tient à préciser que les rapports pertinents concernant tant les conventions ratifiées que celles qui ne le sont pas ont déjà été élaborés. Dans ce contexte, le gouvernement tient en outre à informer la commission que les rapports sur la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, ont déjà été soumis au Bureau. Les rapports restants en sont actuellement à la phase finale de l'examen et de la vérification internes, pour garantir leur exhaustivité, leur cohérence et leur qualité sur le fond. Des consultations avec les partenaires sociaux concernant le contenu des rapports dus devraient avoir lieu au cours des deux prochaines semaines, à l'issue desquelles les rapports seront finalisés et transmis au Bureau sans délai.

Le gouvernement tient à souligner que tous les efforts sont actuellement déployés pour garantir la soumission de l'ensemble des rapports dus immédiatement après la 114^e session de la Conférence internationale du Travail.



Le gouvernement regrette profondément que ces rapports n'aient pas pu être remis dans les délais prescrits et tient à présenter ses sincères excuses pour ce retard. La Croatie s'efforce constamment de garantir un niveau élevé de qualité dans ses rapports, notamment en soumettant des réponses complètes et substantielles à tous les commentaires, observations et demandes directes formulés par la commission d'experts. Pour atteindre cet objectif, un délai supplémentaire peut parfois être nécessaire en raison des exigences procédurales au niveau national, notamment la coordination entre plusieurs ministères compétents, les autorités publiques et d'autres institutions concernées chargées des questions relevant du champ d'application des conventions respectives. Néanmoins, le gouvernement reste pleinement déterminé à traiter ce retard en priorité et à veiller à s'acquitter de manière régulière et dans les délais de toutes les obligations en matière de rapports.

Le gouvernement saisit cette occasion pour renouveler à la commission l'assurance de sa très haute considération.

Dominique

Le gouvernement du Commonwealth de la Dominique accorde la plus grande importance aux obligations qui lui incombent dans le cadre de l'OIT et reste pleinement déterminé à renforcer son respect des normes internationales du travail.

En ce qui concerne les questions soulevées, nous souhaitons fournir les informations suivantes:

1. Réponses aux commentaires de la commission d'experts

Le gouvernement reconnaît la nécessité d'améliorer sa réactivité aux commentaires formulés par la commission d'experts et procède actuellement à un examen pour veiller à ce que les commentaires en cours soient traités de manière exhaustive et en temps opportun.

2. Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations (cinq dernières années)

Le ministère s'emploie à préparer les rapports demandés sur les conventions non ratifiées et les recommandations. Notre intention est de soumettre le rapport en souffrance au plus tard le 1^{er} septembre 2026, conformément au cycle de présentation des rapports.

Nous confirmons que tous les instruments ont été soumis le 1^{er} septembre 2024. À toutes fins utiles, vous trouverez ci-joint les documents pertinents.

3. Soumission des instruments aux autorités compétentes

Nous souhaitons informer le Bureau que le processus de soumission des instruments (conventions et protocoles) au Conseil des ministres du Commonwealth de la Dominique et ensuite au Parlement a débuté en 2025. Toutefois, à l'issue d'un premier examen, le Conseil des ministres a demandé des informations complémentaires, ce qui a suspendu temporairement le processus de soumission.

Le ministère met actuellement la dernière main aux documents complémentaires et aux éclaircissements demandés. Une nouvelle soumission au Conseil des ministres et ensuite au Parlement devrait avoir lieu sous peu; le processus devrait être achevé avant la fin de l'année 2026.

Le gouvernement salue l'assistance technique fournie par M. Shingo Miyake, spécialiste des normes internationales du travail, et apprécie le soutien constant offert par le



Département des normes internationales du travail et l'Équipe d'appui technique pour le travail décent. Nous restons ouverts à toute nouvelle coopération visant à renforcer notre cadre de conformité.

Le gouvernement reste déterminé à coopérer pleinement avec la Commission de la Conférence et fournira, si nécessaire, des informations écrites et orales pour la séance prévue le 2 juin 2026. Veuillez agréer l'assurance de notre coopération continue avec l'OIT.

France (Nouvelle-Calédonie)

Nous avons porté, dans les meilleurs délais, à la connaissance des autorités compétentes l'avertissement de la commission d'experts concernant le manquement «grave aux obligations d'envoi de rapports ou à d'autres obligations liées aux normes» dû à la non-présentation des rapports d'application par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en 2025. Tout commentaire que la Commission de l'application des normes pourrait être amenée à formuler à cet égard au cours de la Conférence sera également transmis sans délai aux autorités concernées.

À la suite des événements de 2024, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, en coordination avec l'administration de métropole, a engagé différentes mesures destinées à répondre à la situation de crise et à accompagner le retour à la stabilité du territoire. Dans ce cadre, les services compétents du gouvernement calédonien, y compris dans le domaine du travail et de l'emploi, ont été fortement mobilisés. Plus largement, la Nouvelle-Calédonie demeure confrontée à une situation économique et sociale particulièrement contrainte. Le Congrès de la Nouvelle-Calédonie a ainsi adopté en 2025 un plan de réformes budgétaires, sociales et fiscales visant à accompagner le redressement et l'adaptation du territoire. Dans ces circonstances, la production des rapports d'application a pu connaître des délais. Les autorités calédoniennes demeurent néanmoins pleinement conscientes de l'importance des engagements internationaux concernés et poursuivent les démarches nécessaires à leur mise en œuvre. L'administration de métropole continue par ailleurs d'apporter son soutien à la Nouvelle-Calédonie afin d'accompagner ce territoire dans ses efforts de stabilisation.

Le gouvernement français remercie la commission d'experts pour cette alerte et continuera à sensibiliser les autorités compétentes du territoire non-métropolitain de la Nouvelle-Calédonie à la nécessité de poursuivre leurs efforts afin d'assurer le respect des obligations relatives aux normes de l'OIT.

Grenade

Conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le ministère des Affaires juridiques, du Travail et de la Consommation a officiellement soumis au Conseil des ministres une série d'instruments de l'OIT pour examen. Le conseil les a dûment examinés le 10 novembre 2025.

Les instruments ci-après, adoptés par la Conférence internationale du Travail au cours de la période 2007-2025, ont été présentés en vue de leur examen et de leur possible intégration dans la législation et la pratique nationales:

- la convention (n° 188) et la recommandation (n° 199) sur le travail dans la pêche, 2007;
- la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010;
- la recommandation (n° 201) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
- la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012;



- le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930; et la recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014;
- la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015;
- la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017;
- la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019;
- la convention (n° 191) et la recommandation (n° 207) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023; et la recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023;
- la convention (n° 192) et la recommandation (n° 209) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025.

Cela témoigne de l'engagement de la Grenade à se mettre en conformité avec les obligations qui lui incombent au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT et à veiller à ce que les instruments soient soumis comme il se doit aux autorités compétentes pour examen.

Le gouvernement réaffirme son engagement envers l'OIT, de même que sa volonté de s'acquitter de ses obligations en tant que Membre de l'Organisation, dont la communication en temps opportun de rapports sur l'application des instruments ratifiés. Il fait en outre part de son soutien constant aux principes du travail décent et de justice sociale, et au renforcement des normes internationales du travail.



Haïti

Le gouvernement de la République d'Haïti présente ses compliments à la commission ainsi qu'à la commission d'experts et souhaite réaffirmer son profond attachement au système normatif de l'OIT, dont Haïti est membre depuis 1919.

Le gouvernement reconnaît les retards accumulés dans la soumission de certains rapports relatifs aux conventions ratifiées, des réponses aux commentaires de la commission d'experts, ainsi que d'autres obligations découlant de la Constitution de l'OIT.

Ces retards s'inscrivent dans un contexte national particulièrement difficile auquel le pays est confronté depuis plusieurs années. En effet, la République d'Haïti traverse une crise multidimensionnelle caractérisée notamment par une dégradation persistante de la situation sécuritaire, une instabilité institutionnelle prolongée, des déplacements massifs de populations ainsi que des perturbations importantes affectant le fonctionnement normal des administrations publiques.

La situation sécuritaire, marquée par l'expansion de la violence armée et l'occupation de plusieurs axes stratégiques du pays par des groupes armés, a considérablement limité la mobilité du personnel administratif, perturbé la continuité des services publics et affecté la capacité opérationnelle des institutions nationales.

Ces difficultés ont particulièrement affecté le ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST), chargé de coordonner la préparation et la transmission des rapports relevant des obligations normatives de l'OIT. Les contraintes logistiques, humaines, techniques et administratives rencontrées au cours des dernières années ont eu un impact direct sur la capacité de collecte, de consolidation et de transmission régulière des informations requises.

Par ailleurs, l'absence prolongée d'un Parlement fonctionnel a constitué une contrainte importante en ce qui concerne certaines obligations liées à la soumission des instruments aux autorités compétentes, conformément aux dispositions de la Constitution de l'OIT.

Malgré ces contraintes exceptionnelles, le gouvernement réaffirme sa volonté de renforcer progressivement le respect de ses engagements internationaux en matière de normes du travail.

À cet effet, une commission spéciale a été mise en place afin d'identifier les rapports en souffrance, de coordonner la collecte des informations disponibles auprès des institutions concernées et d'accélérer la préparation des rapports et réponses attendus par les organes de contrôle de l'OIT.

Le gouvernement informe également que des efforts sont en cours pour renforcer les mécanismes de coordination institutionnelle et améliorer le suivi des obligations internationales relatives aux normes du travail.

Dans cette perspective, le gouvernement sollicite l'assistance technique renforcée du Bureau international du Travail afin d'appuyer les autorités nationales dans la préparation et la transmission progressive des rapports en souffrance, le renforcement des capacités institutionnelles de faire rapport ainsi que la préparation à la transition vers le nouveau système de rapports thématiques qui sera progressivement mis en œuvre à partir de 2027.

Le gouvernement réaffirme son engagement à poursuivre les démarches nécessaires afin de régulariser progressivement la situation et de renforcer sa coopération avec les mécanismes de contrôle de l'OIT.



Hongrie

La Hongrie reste pleinement déterminée à soutenir les travaux de l'OIT et à respecter ses obligations en matière de normes internationales du travail. Nous accordons une grande importance à notre coopération de longue date avec l'OIT et à l'appui fourni par le Bureau.

À l'heure actuelle, la formation du nouveau gouvernement est toujours en cours sur le plan opérationnel. Une fois que tous les nouveaux ministères auront été mis en place, les autorités compétentes prendront les mesures nécessaires pour soumettre les conventions et recommandations pertinentes à l'Assemblée nationale.

À cet égard, nous vous prions de bien vouloir faire preuve de patience et de compréhension pendant cette période de transition.

Soyez assurés que la Hongrie reste attachée à une coopération constructive avec l'OIT.

Jamaïque

Le gouvernement de la Jamaïque prend au sérieux les obligations qui sont les siennes en vertu de la Constitution de l'OIT et reconnaît le retard pris dans la soumission des rapports pour le cycle annuel 2025, des réponses aux commentaires de la commission d'experts et de la présentation d'instruments aux autorités compétentes.

S'agissant des rapports et des réponses attendus aux commentaires de la commission d'experts, le gouvernement indique que ces documents sont en train d'être achevés. Il avait auparavant signalé que plusieurs rapports étaient déjà en projet et qu'il regrettait les retards accumulés en raison d'autres objectifs nationaux prioritaires. Les efforts visant à faire avancer la préparation, l'examen et le regroupement des soumissions dues, en consultation avec les ministères, organismes et parties prenantes tripartites concernés, se poursuivent. Le

gouvernement met tout en œuvre pour que les rapports et les réponses attendus soient terminés avant la fin du mois d'août 2026.

Le gouvernement note que la préparation des rapports rédigés au titre des conventions ratifiées demande une coordination interministérielle, des consultations avec les parties prenantes et des examens techniques poussés qui ont contribué à ce retard. La Jamaïque œuvre également à renforcer ses capacités institutionnelles et techniques afin que le processus d'établissement des rapports devienne plus rapide et efficace.

Concernant la soumission des instruments aux autorités compétentes, le gouvernement est en train d'examiner les instruments en suspens ainsi que les procédures nationales applicables requises pour leur présentation et leur examen officiels, afin de s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu de la Constitution de l'OIT.

La Jamaïque apprécie l'appui et la coopération technique fournies par le Bureau international du Travail, l'Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent et le Bureau de l'OIT pour les Caraïbes, et se réjouit de poursuivre cette collaboration afin de renforcer la mise en conformité de ses rapports, la coordination institutionnelle et les activités de renforcement des capacités.

Le gouvernement reste déterminé à collaborer de manière constructive au système de contrôle de l'organisation et à remplir ses obligations en vertu de la Constitution de l'OIT.

Kirghizistan

Au vu des commentaires récents de la commission d'experts sur la non-communication ou la communication d'informations incomplètes en réponse à ses demandes, le gouvernement souhaite apporter les précisions suivantes.

Le Kirghizistan est Membre de l'OIT depuis 1992. Pendant ces trente-quatre années d'affiliation, le pays a ratifié 55 conventions, dont huit fondamentales. En parallèle, les travaux engagés afin de ratifier d'autres conventions se poursuivent. Le gouvernement attache une grande importance à la coopération avec l'OIT et au respect de ses obligations en vertu de la Constitution de l'OIT.

Les principaux facteurs qui affectent les délais de préparation et l'exactitude des documents soumis à la commission d'experts sont notamment le manque de ressources humaines et techniques des départements concernés ainsi que la nécessité d'une meilleure coordination interdépartementale des informations avec les différents organismes publics. Dans certains cas, la compilation d'informations a demandé le recueil de données statistiques et analytiques de plusieurs départements et partenaires sociaux, ce qui a également entraîné des retards dans la soumission des réponses.

Le gouvernement souhaite informer la commission que des mesures sont en train d'être appliquées pour améliorer la préparation et la soumission, dans les délais impartis, des réponses aux commentaires et demandes émanant des organes de contrôle.

Le ministère du Travail, de la Sécurité sociale et des Migrations met actuellement en œuvre plusieurs mesures visant à améliorer la coopération avec les organes de contrôle et l'OIT, et à s'acquitter en temps voulu de ses obligations en matière de présentation de rapports nationaux. À cet égard, le ministère renforce sa coopération avec les organisations d'employeurs et les syndicats dans le cadre de la préparation de documents sur l'application des conventions internationales du travail. En outre, la dématérialisation actuelle du secteur du travail et de l'emploi va permettre au ministère de répondre de manière rapide et approfondie aux demandes de la commission d'experts.



Le gouvernement souhaite également souligner que le Kirghizistan continue de participer activement au système de contrôle de l'OIT et aux processus normatifs pertinents. À cet effet, la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, ont été ratifiées en 2024-25, et des travaux sont en cours pour ratifier deux des conventions fondamentales de l'OIT, à savoir la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981.

Le ministère réaffirme qu'il est disposé à renforcer la coopération constructive établie avec l'OIT et la commission, et renouvelle son intérêt à recevoir un appui technique et le concours d'experts sur des questions liées au renforcement du système national d'application des normes internationales du travail. Le gouvernement s'engage à coopérer pleinement avec la commission et se tient prêt à fournir oralement des informations complémentaires lors de la séance prévue le 2 juin 2026.

Liban

Soumission aux autorités compétentes

Le ministère du Travail a déjà transmis, conformément aux dispositions constitutionnelles en vigueur, au Conseil des ministres les dossiers relatifs aux conventions et recommandations.

Le 11 juin 2025, le ministère du Travail a reçu une lettre du Conseil des ministres demandant la transmission des dossiers des conventions et recommandations susmentionnées aux groupes d'employeurs et de travailleurs les plus représentatifs, conformément aux directives de l'OIT énoncées dans le Guide des procédures relatives aux conventions et recommandations internationales du travail, en s'inspirant du contenu de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, même en l'absence de ratification par l'État concerné.

Le ministère a transmis les dossiers faisant l'objet de la correspondance à la Confédération générale du travail et à l'Association des industriels libanais. Le ministère a reçu, en date du 10 septembre 2025, l'avis de la Confédération générale du travail.

En raison de la guerre dévastatrice que connaît le Liban, il n'a pas été possible de mener à bien la procédure requise pour soumettre le dossier aux autorités compétentes conformément aux règles en vigueur. Il convient de noter que le ministère se trouve dans une zone dangereuse et est constamment la cible d'attaques, ce qui a rendu nécessaire le déménagement vers un siège provisoire où environ 60 pour cent du personnel a été transféré. Le ministère poursuit actuellement le transfert progressif du reste de son personnel malgré le danger. Cela permettra au ministère de poursuivre le travail pour mener à bien la procédure de soumission requise.

Non-respect de l'obligation d'établir les rapports relatifs aux conventions faisant l'objet d'un suivi par l'Organisation

Le Liban a transmis les rapports sur l'application des conventions internationales du travail en date du 1er septembre 2025. Quant aux rapports ultérieurs, il n'a pas été possible de les finaliser dans les délais impartis en raison de la guerre; le ministère s'engage donc à envoyer les documents requis dans un délai de quatre mois, confirmant ainsi son respect des exigences de l'Organisation.



Coordination avec l'équipe de suivi

Une équipe de suivi a déjà été désignée par l'Organisation pour aider le gouvernement à s'acquitter de ses obligations, et le gouvernement saisit l'occasion offerte pour réaffirmer sa volonté de poursuivre la communication et la coopération technique avec l'équipe désignée par l'Organisation. Il convient de noter que ce qui a empêché la poursuite de cette communication est uniquement dû aux circonstances de la guerre. Il convient de noter que plusieurs réunions préliminaires ont été organisées à cet égard, au cours desquelles le ministère a fait preuve d'une entière coopération.

En outre, conformément aux normes internationales, un processus réglementaire parallèle a été lancé, en accord avec l'orientation de l'Organisation visant à consacrer et à mettre en œuvre le dialogue social tripartite, par la création d'une commission spéciale de dialogue aux niveaux national et sectoriel, parallèlement aux instances tripartites existantes.

Un projet de décret visant à constituer une commission nationale de dialogue regroupant les partenaires sociaux, les ministères et les parties prenantes a été élaboré. L'Organisation en sera informée dès que les processus réglementaires et législatifs seront finalisés.

Le retard constaté est dû à des circonstances de force majeure, et ne doit pas être interprété ni considéré comme un manquement aux obligations découlant de l'adhésion du Liban à l'Organisation. C'est pourquoi le gouvernement libanais, représenté par le ministère du Travail, demande que les circonstances susmentionnées soient prises en considération, et qu'un délai supplémentaire et une plus grande souplesse soient accordés pour la présentation des rapports à l'Organisation et la soumission aux autorités. Il en est de même de l'achèvement des démarches déjà entamées en vue d'accroître la conformité avec les normes internationales, à travers la modification des textes existants ou leur élaboration si nécessaire.



Libéria

Veuillez accepter nos sincères remerciements pour l'appui que le BIT a apporté au Libéria afin de lui permettre de s'acquitter de ses obligations en matière de rapports et de promouvoir des pratiques de travail décent dans notre monde du travail.

Nous tenons à souligner que le Libéria a été confronté à une série de contraintes techniques et de problèmes juridiques et qu'à un moment donné il a dû faire face à une crise dans la direction du mouvement des travailleurs, qui a affecté notre capacité à établir des rapports à l'intention de l'OIT et conduit la commission d'experts à constater que nous n'avons pas rempli certaines de nos obligations en la matière. Face à ces défis, nous tenons à informer le Bureau que le Libéria a déployé des efforts considérables pour améliorer le travail décent au sein de l'environnement de travail.

L'une des situations les plus difficiles auxquelles nous avons été confrontés dans le cadre de nos efforts en matière d'administration du travail a été l'impasse qui a longtemps persisté au sein de la direction du mouvement des travailleurs du Congrès du travail du Libéria. En raison de cette crise, nous n'avons pas pu atteindre l'unité au sein de la main-d'œuvre dans le cadre de notre structure tripartite ni trouver un consensus sur la plupart des obligations du Libéria au titre des conventions internationales du travail. Heureusement, grâce à l'instauration du dialogue social, les problèmes liés à cette impasse ont désormais été résolus, et nous disposons à nouveau d'une main-d'œuvre unie au sein du Congrès du travail du Libéria.

En outre, nous avons adopté le Plan stratégique national (2025-2029) pour la création d'emplois décents et d'emplois favorisant la stabilité du marché du travail et la croissance économique au Libéria. Nous avons également élaboré et promulgué le règlement n° 19 sur

la sécurité, la santé et le bien-être au travail, tout en continuant à nous concentrer sur la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport de la mission de contacts directs.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, le Libéria met tout en œuvre pour combler le fossé entre la loi sur le travail décent de 2015, qui régit les travailleurs du secteur privé, et le règlement de la fonction publique, qui régit les travailleurs du secteur public.

S'il est vrai que la compétence du ministère du Travail ne s'étend pas aux travailleurs du secteur public, des progrès ont été réalisés dans l'organisation des enseignants à l'échelle nationale, qui concernent les deux secteurs, ainsi que celle des travailleurs de la santé du secteur privé – une étape qui, par le passé, avait remis en cause nos procédures administratives en matière de travail.

Le Libéria reconnaît l'importance d'harmoniser la loi sur le travail décent de 2015 et la loi sur la fonction publique/le règlement de la fonction publique, en particulier lorsque certaines dispositions de l'une ou l'autre de ces lois limitent, de quelque manière que ce soit, les droits des travailleurs. Ces dispositions seront modifiées afin de garantir le respect des normes internationales du travail. Bien que nous nous efforcions de résoudre ces problèmes d'ordre juridique et de justice sociale hérités du passé qui sont mis en évidence dans le rapport de la commission d'experts, nous tenons à informer l'OIT que nous continuons de faire face à d'importantes contraintes techniques et à des ressources limitées.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement, en cette période critique pour notre régime du travail, sollicite l'appui du BIT sous la forme d'une assistance technique (formation des administrateurs du travail), ainsi que l'allocation de ressources à divers programmes qui visent à renforcer l'administration du travail et à réformer notre législation du travail par la mise en œuvre du programme par pays de promotion du travail décent, ce qui nous aidera à surmonter ces défis et à mieux nous acquitter de nos obligations en matière de rapports au titre de tous les traités internationaux du travail.

En conclusion, le Libéria reste déterminé à se conformer à l'ensemble des conventions et recommandations de l'OIT, alors que nous mettons tout en œuvre pour améliorer notre monde du travail.

Ouganda

Le gouvernement de l'Ouganda transmet les informations suivantes, animé d'un esprit d'entière coopération avec le système de contrôle de l'OIT. Les informations présentent les évolutions législatives, politiques et institutionnelles qui n'ont pas encore été examinées par la commission et qui répondent directement aux commentaires en suspens relatifs aux conventions concernées. Du reste, l'Ouganda a soumis des rapports détaillés au Département des normes internationales du travail qui couvrent les cycles de présentation des rapports de 2025 et 2026, y compris le rapport concernant la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

I. Réformes législatives et nouveaux instruments juridiques

En avril 2026, le Président a approuvé la loi de 2026 portant modification de la loi sur l'emploi. Il s'agit d'une mesure importante faisant suite à un examen, en lien direct avec plusieurs conventions ratifiées. La loi améliore la protection des travailleurs contre les licenciements abusifs et renforce les pouvoirs des agents de l'administration du travail pour trancher les différends. Elle abroge en outre des dispositions de la loi sur l'arbitrage et le



règlement des conflits du travail (chap. 227), qui étaient en contradiction avec les dispositions de la loi sur l'emploi (chap. 226).

Le projet de loi de 2024 sur les syndicats, portant révision de la loi sur les syndicats (chap. 228), a été présenté au Conseil des ministres en novembre 2024. Celui-ci en a reporté l'examen et a demandé que des consultations supplémentaires aient lieu avec les partenaires sociaux, dont les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces consultations ont depuis eu lieu, et le projet de loi est sur le point d'être à nouveau présenté au Conseil des ministres. Cette réforme concerne directement les conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective (convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949).

En 2024, des consultations sur le projet de loi de 2024 portant modification de la loi sur l'indemnisation des travailleurs en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ont été organisées avec les partenaires sociaux. Ce projet de loi s'inscrit dans un effort plus vaste visant à mettre à jour le cadre législatif ougandais en matière de sécurité sociale et de sécurité au travail.

II. Nouveaux cadres politiques et stratégies

L'Ouganda a entamé son troisième programme par pays de promotion du travail décent (PPTD III) pour la période 2025-2030, signé conjointement avec l'OIT. Le programme aligne des stratégies en matière d'emploi sur des priorités de l'OIT, en mettant l'accent sur la création d'emplois, les droits des travailleurs, la protection sociale et le dialogue social. La promotion de lieux de travail sûrs, dignes et exempts de violence y est spécifiquement définie en tant que résultat essentiel, et le renforcement de l'administration du travail et des institutions tripartites est également prévu. Le PPTD III remplace le programme précédent et constitue un nouveau cadre qui n'a pas encore été examiné par la commission.

Une nouvelle version de la politique nationale pour l'emploi (NEP 2024) est sur le point d'être adoptée, dans l'attente de l'approbation du Conseil des ministres. La nouvelle politique s'attaque à des problèmes structurels, dont le haut niveau d'informalité, l'insuffisance du nombre d'emplois créés et le chômage persistant des jeunes. Ses principaux axes sont les suivants:

- i) Le renforcement de l'administration du travail et du contrôle de l'application de la législation, notamment par l'amélioration des capacités d'inspection du travail et de la coordination interinstitutionnelle.
- ii) L'intégration des groupes vulnérables (jeunes, femmes, personnes en situation de handicap) grâce à des interventions ciblées, notamment le programme Jua Kali, le programme SENTE et le Programme national d'apprentissage et de volontariat pour les diplômés
- iii) La promotion de la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel grâce à des réformes juridiques, à une protection sociale élargie et à des stratégies de formalisation spécifiques à chaque secteur.
- iv) Un cadre de coordination interministérielle pour la mise en œuvre, doté de mécanismes de responsabilité clairs et d'indicateurs de performance.

L'Ouganda a adopté son quatrième plan national de développement (NDP IV) pour la période 2025/26-2029/30, qui fait de la promotion de l'emploi un objectif macroéconomique central. Le plan donne la priorité à une croissance à forte intensité de main-d'œuvre, à l'agro-industrialisation, aux technologies de l'information et de la communication et au



développement des infrastructures, et fixe des objectifs sectoriels spécifiques en matière de création d'emplois. Ce plan remplace le NDP III (2020-2025) et introduit un nouveau cadre de planification qui n'avait pas encore été examiné par la commission.

Une nouvelle politique nationale en matière d'égalité des chances a été finalisée au cours de l'exercice 2024-25. Elle offre un cadre global pour l'intégration de l'égalité dans tous les secteurs de l'emploi et s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des conventions sur l'égalité de rémunération et la non-discrimination (convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958).

Le Plan d'action national contre la violence fondée sur le genre a été finalisé au cours de l'exercice 2025-26. Il s'attaque à la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail tout en prévoyant des interventions plus vastes dans la société que vient compléter la campagne annuelle d'activisme contre la violence fondée sur le genre (16 Days of Activism campaign). Au cours de l'exercice 2024-25, le ministère du Genre, du Travail et du Développement social a mené des inspections dans 13 refuges pour des victimes de violence fondée sur le genre afin de vérifier leur conformité aux normes nationales.

III. Nouveaux mécanismes institutionnels et évolutions opérationnelles

Le Système national d'information sur le marché du travail a été officiellement inauguré par le Président le 1er mai 2025. Ce système est géré par le ministère du Genre, du Travail et du Développement social en partenariat avec l'Office des statistiques de l'Ouganda (UBOS). Il fournit des données ventilées par sexe, âge, région et secteur économique et est spécifiquement conçu pour orienter l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles relatives aux tendances de l'emploi, au chômage, au sous-emploi et aux déficits de compétences. La mise en place de ce système répond à une demande de longue date de la commission d'experts.

En ce qui concerne les capacités de l'Inspection du travail, en mai 2026, l'Ouganda comptait 190 agents de l'administration du travail et inspecteurs du travail déployés dans 135 districts, 10 villes et 39 municipalités, soit une augmentation par rapport aux périodes précédentes. Les nouveautés institutionnelles incluent les éléments suivants:

- i) En 2024, un programme national de formation a été organisé pour plus de 170 agents de l'administration du travail; il portait sur l'évaluation des indemnités en cas d'accident du travail ou de maladies professionnelles, l'identification et l'élimination des cas de travail des enfants, le travail forcé, la traite des personnes et le contrôle du respect des obligations envers le Fonds national de sécurité sociale (NSSF).
- ii) En 2025, un autre atelier de formation destiné à 190 agents de l'administration du travail s'est concentré sur la conduite d'inspections en matière de sécurité sociale.
- iii) En 2025, 20 agents de l'administration du travail ont participé à une visite d'étude comparative au Rwanda pour renforcer les compétences transfrontalières et améliorer les méthodes d'inspection.
- iv) Au cours de l'exercice 2024-25, 1 018 réunions sur les normes de sécurité et de santé au travail (SST) ont eu lieu; 884 lieux de travail ont été inspectés pour y vérifier le respect des normes de SST; 1 495 lieux de travail ont été enregistrés en vue de vérifier le respect des normes SST; et 1 113 inspections réglementaires des équipements ont été menées.



- v) Au cours de l'exercice 2024-25, le Département du travail, des relations professionnelles et de la productivité a inspecté 167 agences de recrutement externes et 66 établissements de formation préalable au départ afin de vérifier qu'ils respectaient les normes en vue d'une migration sûre.

Un programme pilote en ligne sur le travail à la tâche a été lancé en janvier 2024 par l'OIT en partenariat avec le ministère du Genre, du Travail et du Développement social. Ce programme vise à doter des jeunes de compétences numériques et propose des liens vers des offres d'emploi pour les aider à intégrer l'économie florissante des plateformes. Il s'agit d'une nouvelle voie d'autonomisation pour les jeunes qui n'avait pas été mentionnée auparavant.

IV. Faits nouveaux en ce qui concerne les migrations de main-d'œuvre et l'emploi des réfugiés

De nouvelles directives pour les agences de recrutement externes ont été établies en 2024, au même titre qu'un projet de programme de formation préalable au départ pour les travailleurs migrants. Ces directives traitent des pratiques de travail imposé sous la contrainte, dont la servitude pour dettes et les restrictions à la liberté de circulation. Elles sont mises en œuvre conjointement à des accords bilatéraux sur la main-d'œuvre et relèvent directement de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et des conventions sur le travail forcé.

L'Ouganda est en train de conclure de nouveaux accords bilatéraux sur la main-d'œuvre avec le Kazakhstan et l'Allemagne, dont la finalisation est prévue pour l'exercice 2026-27. Un attaché chargé du travail a été nommé dans le Royaume d'Arabie saoudite pour superviser la situation des travailleurs migrants ougandais et les aider en vue de régler des différends. Il s'agit de nouveaux accords qui n'ont pas encore été présentés à la commission.

Le projet GROW (Generating Growth Opportunities and Productivity for Women Enterprises) vise à créer des possibilités de croissance et à accroître la productivité des entreprises dirigées par des femmes. Financé par la Banque mondiale, il est mis en œuvre par le ministère du Genre, du Travail et du Développement social et la Private Sector Foundation Uganda, et a été étendu à tous les districts, municipalités et villes, y compris les districts où des réfugiés sont accueillis. Ce projet comprend désormais un volet destiné aux femmes réfugiées (Growth Opportunities for Refugee Women), qui leur permet d'avoir plus de possibilités, d'acquérir des compétences, d'accéder à un microfinancement et de bénéficier d'un mentorat.

L'Ouganda met en œuvre le Jobs and Livelihoods Integrated Response Plan (JLIRP). L'objectif de ce plan de réponse intégré pour l'emploi et les moyens de subsistance est de créer 200 000 emplois durables pour les réfugiés et les membres des communautés d'accueil d'ici à 2025. Ce plan est axé sur la formation professionnelle, les systèmes d'apprentissage, le développement des entreprises, les chaînes de valeur agricoles et la reconnaissance de l'apprentissage suivi précédemment (Recognition of Prior Learning, RPL), aux fins de la certification des compétences informelles.

V. Statistiques actualisées du marché du travail

Selon l'étude de 2025 sur le marché du travail de l'UBOS, présentée le 16 avril 2026, la population ougandaise en âge de travailler (14-64 ans) représente 57,6 pour cent de la population totale, soit environ 26,4 millions de personnes, dont seulement 11,8 millions ont un emploi. Le taux national de chômage est de 12,2 pour cent, les femmes étant plus touchées (13,9 pour cent) que les hommes (10,8 pour cent), et le taux de chômage le plus élevé (17,9 pour cent) est celui des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Outre la mesure du chômage, une



mesure plus large de la sous-utilisation de la main-d'œuvre – qui recouvre les chômeurs, les personnes sous-employées et celles qui sont disponibles pour travailler, mais ne recherchent pas activement un emploi – montre que quelque 7,7 millions d'Ougandais sont en situation de détresse sur le plan professionnel, ce qui porte le taux global de sous-utilisation de la main-d'œuvre à 41,6 pour cent. Le secteur des services est devenu le principal employeur de l'Ouganda (50,5 pour cent de la main-d'œuvre), suivi par l'agriculture (37,1 pour cent) et l'industrie (12,4 pour cent). Les femmes sont particulièrement présentes dans le secteur des services (56,4 pour cent de la main-d'œuvre). L'informalité reste un problème majeur: 89,2 pour cent des personnes ayant un emploi sont occupées en dehors de l'économie formelle; cette proportion monte à 91,9 pour cent dans les zones rurales, tandis que l'informalité touche 95,1 pour cent des jeunes de 15 à 24 ans. Le secteur formel occupe environ 2,37 millions de personnes, où 155 240 postes sont déclarés vacants. Le secteur informel occupe lui 7,35 millions de personnes, et 305 364 postes vacants y sont déclarés. L'UBOS s'est engagé à procéder à des mises à jour trimestrielles des données sur le marché du travail afin de permettre une planification politique plus opportune et fondée sur des données probantes.

Roumanie

Le gouvernement souhaite informer officiellement le Bureau international du Travail que la Roumanie veille constamment à l'application et au suivi rigoureux des normes internationales du travail ratifiées. Forte de cet engagement et de sa coopération constante avec le Bureau, la Roumanie s'est entièrement acquittée de ses obligations qui concernent la présentation de rapports, en veillant à ce que toutes les obligations qui portent sur les conventions pertinentes soient pleinement respectées et à ce qu'il n'y ait pas de retard dans ce domaine.

Plus précisément, nous nous sommes conformés aux points suivants:

- 1) Réponse aux commentaires de la commission d'experts: Toutes les informations demandées en réponse aux commentaires de la commission d'experts ont été transmises.
- 2) Rapports sur les conventions ratifiées (article 22): tous les rapports requis en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT ont été dûment soumis.
- 3) Rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations (article 19): la Roumanie a dûment soumis ses réponses nationales en tenant compte des questionnaires les plus récents, en application de l'article 19, pour ce qui est des cycles actuels de soumission des rapports au titre de l'Étude d'ensemble que le Conseil d'administration a établis.

Nous souhaitons réitérer l'engagement ferme de la Roumanie à respecter ses obligations en tant qu'État membre de l'OIT et notre pleine collaboration avec les organes de contrôle. Nous espérons que ces informations seront reflétées dans les rapports de conformité ainsi que dans les listes actualisées qui portent sur la situation de l'application de ces obligations, avant la séance spéciale du 2 juin 2026.

De plus, conformément aux dispositions de l'article 19, paragraphes 5, 6 et 7 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement a mené à son terme la procédure officielle de soumission aux autorités nationales compétentes des instruments que la Conférence internationale du Travail a adoptés lors de ses récentes sessions. À ce jour, les instruments énumérés dans l'annexe ont été soumis officiellement au Parlement de la Roumanie.



Dans ce contexte, nous souhaiterions souligner l'engagement indéfectible de la Roumanie envers les normes internationales du travail, et nous nous efforçons constamment de nous conformer pleinement aux valeurs et instruments de l'Organisation.

À la suite de la ratification récente de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, nous avons le plaisir de vous informer que la Roumanie a entamé officiellement la procédure institutionnelle interne en vue de la ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, en étroite consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs. Une fois cette étape franchie, la Roumanie aura ratifié avec succès les dix conventions fondamentales. Cet effort, ainsi que la soumission en cours de la convention (n° 192) sur les dangers biologiques dans le milieu de travail, 2025, traduit notre priorité nationale qui est de garantir un milieu de travail sûr et salubre pour tous les travailleurs, conformément aux principes fondamentaux de l'OIT.

Grâce à ces actions, la Roumanie continue de consolider sa position d'État membre proactif, qui est déterminé à mettre en œuvre effectivement l'Agenda du travail décent.

Sainte-Lucie

Le gouvernement de Sainte-Lucie reconnaît l'importance de se conformer en temps voulu aux obligations découlant des articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT et réitère sa ferme détermination à renforcer les mécanismes nationaux afin d'améliorer les rapports et son engagement envers le système de contrôle.

À cet égard, le gouvernement a le plaisir d'informer la commission que Sainte-Lucie a déjà soumis trois rapports au titre de l'article 22 et qu'elle œuvre activement à la soumission de six autres rapports dans les mois à venir. Ces efforts s'inscrivent dans une stratégie nationale plus ample et résolue qui vise à remédier aux lacunes qui existent de longue date dans l'élaboration de rapports et à renforcer les capacités institutionnelles en ce qui concerne les normes internationales du travail.

Pour soutenir cette initiative, le ministère du Travail a désigné et affecté spécifiquement deux fonctionnaires dont la principale responsabilité est d'élaborer et de coordonner rigoureusement les rapports au titre de l'article 22 et les obligations connexes de faire rapport. Ces fonctionnaires ont bénéficié d'orientations et d'un soutien technique spécifiques dans le cadre d'initiatives de formation avec le concours de l'OIT, y compris des orientations directes et l'aide constante de M. Shingo Miyake, de l'Équipe d'appui technique au travail décent et du Bureau de l'OIT pour les Caraïbes. Le gouvernement continue d'apprécier vivement la coopération et l'aide techniques que l'OIT fournit sans relâche à cet égard.

De plus, Sainte-Lucie a ratifié récemment la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et a créé depuis lors la Commission consultative nationale tripartite (NTAC) en tant que mécanisme officiel pour renforcer la consultation tripartite et le dialogue social sur les questions relatives aux normes internationales du travail et à la gouvernance du travail. La NTAC a ensuite tenu sa réunion inaugurale le 18 mai 2026, marquant ainsi une étape importante dans la mise en œuvre du mandat de la NTAC et la progression de l'engagement coordonné des parties prenantes sur les questions du travail.

La création de la NTAC témoigne de l'adoption par le gouvernement d'une approche plus holistique et institutionnalisée pour répondre aux obligations de faire rapport et accroître l'engagement envers le système de contrôle de l'OIT. Grâce à ce mécanisme, le gouvernement



entend renforcer la consultation, la coordination et le partage des responsabilités entre le gouvernement et les représentants des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne les normes du travail, les obligations de faire rapport et l'élaboration d'une politique du travail plus large.

Il convient aussi de noter que, en application de l'article 5 d) de la convention n° 144, la NTAC doit, entre autres, être consultée sur les rapports relatifs à l'article 22. Ainsi, la mise en œuvre de la convention n° 144 et la création de la NTAC renforceront les rapports que Sainte-Lucie soumet au système de contrôle de l'OIT.

Par ailleurs, le gouvernement a désigné, dans les différents ministères et institutions publiques, des agents qui jouent un rôle d'interlocuteur afin de renforcer la collecte et la coordination des informations nécessaires pour élaborer les rapports à soumettre à l'OIT. Pour rendre ce cadre plus efficace, une séance d'orientation sur ces rapports s'est tenue le 31 mars 2026. À cette occasion, ces agents ont bénéficié d'orientations de représentants de l'OIT et de fonctionnaires du ministère du Travail qui portaient sur leurs fonctions respectives, les exigences en matière de rapports et les processus pratiques mis en œuvre pour élaborer les rapports à soumettre à l'OIT. Cette initiative a considérablement amélioré la connaissance des obligations qui portent sur la présentation de rapports et a renforcé la coordination interministérielle et les initiatives ayant trait à la collecte de données.

Le gouvernement de Sainte-Lucie reconnaît pleinement l'importance du système de contrôle de l'OIT pour promouvoir le respect des normes internationales du travail et reste déterminé à prendre toutes les mesures voulues pour améliorer ses résultats dans le sens de la présentation des rapports et son engagement vis-à-vis de l'OIT. Le gouvernement apprécie en outre la coopération technique et le soutien constants du Bureau international du Travail, et se réjouit de la poursuite de la collaboration destinée à renforcer les capacités nationales dans ce domaine.



Saint-Marin

Concernant les observations récentes publiées par la commission d'experts concernant le non-respect de l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le gouvernement souhaite clarifier et réaffirmer sa volonté de s'acquitter de ses obligations internationales au sein du cadre établi par l'OIT, et de renforcer le respect des normes internationales du travail.

Nous réaffirmons également que Saint-Marin respecte les principes de l'OIT et le contenu des normes internationales du travail adoptées par le biais des différentes conventions. À ce jour, Saint-Marin a ratifié 26 conventions, dont 25 sont aujourd'hui en vigueur. Plus précisément, il s'agit de 8 conventions fondamentales sur 10, 1 convention relative à la gouvernance sur 4 et 17 conventions techniques sur 178.

Dans cet esprit, nous sommes heureux de signaler que, le 19 mai 2026, le Congrès d'État de la République de Saint-Marin a officiellement entamé le processus de ratification de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, adoptée à Genève le 22 juin 1981, du protocole correspondant et de la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, adoptée à Genève le 15 juin 2006. Par ce biais, il a ainsi également adopté et reconnu la convention (n° 191) sur le travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, le traité international adopté par l'OIT le 12 juin 2023 qui vise à actualiser les normes de l'OIT afin d'inclure officiellement la sécurité et la santé des travailleurs dans les principes et droits fondamentaux de l'organisation. Les Secrétaires d'État aux affaires étrangères, au travail et à la santé ont saisi l'occasion de bénéficier d'outils plus solides afin que Saint-Marin mette en avant une culture de la prévention dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail.

en adhérant aux conventions susmentionnées. L'objectif est d'aider à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles et de créer un environnement de travail de plus en plus sûr et sain par une action coordonnée de tous les partenaires sociaux concernés. Saint-Marin prévoit également de ratifier deux conventions de gouvernance concernant l'inspection du travail.

Par cette lettre, nous souhaitons vous décrire la situation de Saint-Marin concernant le manquement à l'envoi de rapports depuis cinq ans sur les conventions non ratifiées et les recommandations. Nous saisissons également cette occasion pour vous informer que notre pays a rempli ses autres obligations au titre de l'article 19 en répondant aux demandes directes sur la soumission, à l'autorité compétente, des instruments adoptés par la Conférence.

Avec l'aide précieuse de l'OIT, le gouvernement a, au cours des dernières années, considérablement investi sur le plan fonctionnel et institutionnel pour veiller à respecter ses obligations en matière de présentation de rapports et de suivi, conformément aux articles 19 et 22 de la Constitution de l'OIT, une condition fondamentale et constitutionnelle du système de l'OIT. Nous souhaitons réitérer notre engagement et notre volonté de respecter ces obligations dans la plus grande transparence et dans les délais établis. À cette fin, nous remercions le Département des normes internationales du travail pour son soutien technique visant à renforcer notre cadre de conformité et nous acquitter de nos obligations.

Saint-Vincent-et-les Grenadines

Veuillez noter qu'il a bien été tenu compte des préoccupations soulevées. Le gouvernement demeure déterminé à s'acquitter des obligations qui lui incombent en tant que membre de l'OIT. Le pays est actuellement dans une phase de transition à la suite de la mise en place du nouveau gouvernement. Le ministère assure en outre que ces questions seront renvoyées à l'autorité compétente et portées à son attention en vue de l'adoption de mesures appropriées.



Timor-Leste

Le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération de la République démocratique du Timor-Leste a l'honneur de réaffirmer l'engagement du gouvernement à pleinement s'acquitter des obligations qui lui incombent dans le cadre de l'OIT, tout en reconnaissant le caractère essentiel de l'établissement de rapports sur les instruments de l'OIT et leur soumission en temps opportun. Le Timor-Leste souligne les efforts constants qu'il déploie pour renforcer les capacités des ministères concernés et des autres parties prenantes et pour améliorer leur coordination afin de se conformer aux normes de l'OIT.

En outre, le Secrétariat d'État à la formation PROFESSIONNELLE et à l'emploi (SEFOPE) du Timor-Leste a demandé à bénéficier de l'assistance technique de l'Équipe d'appui technique au travail décent à Bangkok. M. Jajoon Coue, spécialiste des normes internationales du travail de l'OIT, dispensera une formation ciblée au SEFOPE et à d'autres fonctionnaires du gouvernement concernés sur les obligations en matière de présentation de rapports et travaillera à l'élaboration d'une feuille de route pratique pour résorber le retard accumulé en ce qui concerne les rapports relatifs aux conventions non ratifiées et à leur mise en œuvre.

Le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération saisit cette occasion pour renouveler au Département des normes internationales du travail (NORMES) l'assurance de sa très haute considération.

C. Discussion par la commission

Présidente – Nous allons poursuivre notre travail par l'examen des cas de manquements graves des États Membres à leurs obligations de faire rapport et à leurs autres obligations liées aux normes. Avant de donner la parole aux vice-présidents pour leurs remarques initiales sur ce point, je souhaiterais 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 correspondantes 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;
- les rapports sur l'application des conventions ratifiées n'ont pas été envoyés depuis au moins trois ans («appels urgents»);
- 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;
- rien n'indique que des mesures ont été prises en vue de soumettre aux autorités compétentes les instruments adoptés lors des sept dernières sessions de la Conférence en application de l'article 19 de la Constitution;
- aucune information n'a été 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, a été communiquée copie des rapports et informations adressés au Bureau.

Afin de tenir compte des informations communiquées par les gouvernements depuis la réunion de la commission d'experts, le Bureau a élaboré le document CAN/D/SF, publié hier sur la page Web de la commission et regroupant les dernières données à ce sujet, car des gouvernements ont depuis lors soumis les informations et les rapports requis, et ne figurent donc plus sur la liste des cas de manquements graves. En outre, ce document rassemble les informations écrites reçues des gouvernements au sujet de ces manquements, comme indiqué dans la partie V du document D.1.

Je vais inviter les représentants des gouvernements des pays mentionnés dans ledit document et qui se sont inscrits sur la liste des orateurs 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 manquement 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 pourraient être utiles. Ces éléments permettraient à la commission de mieux comprendre la situation dans les pays et au Bureau de 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.

J'ouvre la discussion et j'invite les porte-paroles à prononcer leur déclaration liminaire.

Membres employeurs – Les membres employeurs prennent note de l'analyse de la commission d'experts sur les obligations en matière de soumission de rapports qui se trouve dans son rapport. Nous nous félicitons des progrès tangibles enregistrés cette année, notamment de l'augmentation du nombre global de rapports reçus et, en particulier, avant l'échéance du 1^{er} septembre. Nous saluons l'augmentation du nombre de premiers rapports reçus et nous nous joignons à la commission d'experts pour remercier les gouvernements qui ont déployé des efforts particuliers pour se conformer à cette obligation. Parallèlement, le rapport confirme que des difficultés sérieuses subsistent.

Un nombre non négligeable de rapports est toujours soumis après l'échéance et, depuis plusieurs années, un certain nombre de gouvernements ne transmettent toujours pas leurs rapports. Comme le souligne très justement la commission d'experts, une soumission tardive ou l'absence de soumission perturbent le fonctionnement du système de contrôle, retardent la transmission de retours d'informations aux gouvernements et aux partenaires sociaux et empêchent la commission de se concentrer sur ses priorités thématiques. Les membres employeurs réitèrent l'importance du plein respect des obligations en matière de soumission de rapports, conformément aux articles 19, 22 et 35 de la Constitution, notamment de l'obligation de préparer les rapports en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Les rapports complets, précis et remis dans les délais sont au cœur du système de contrôle régulier de l'OIT. Une fois de plus, le nombre toujours élevé d'observations et de demandes directes suggère que la ratification n'est souvent pas prise avec le sérieux suffisant.

Même si des progrès sont constatés, ces chiffres indiquent néanmoins que, souvent, la ratification n'est pas suffisamment préparée. Comme l'ont déjà dit les membres employeurs, la ratification ne devrait pas être considérée comme un signal politique ou la fin d'un processus, mais plutôt comme le début d'un engagement durable en faveur de la mise en œuvre des normes internationales du travail, en droit et dans la pratique. Cela implique d'accepter de se conformer à des obligations juridiques contraignantes, notamment celle de soumettre régulièrement des rapports sur la mise en œuvre. C'est pourquoi nous rappelons à nouveau que les efforts visant à promouvoir la ratification doivent s'accompagner d'évaluations préalables et approfondies, réalisées en étroite consultation avec les partenaires sociaux. Ces évaluations doivent porter non seulement sur la capacité d'un pays à mettre en œuvre une convention en droit et dans la pratique, mais aussi sur sa capacité à faire rapport sur cette mise en œuvre. Par conséquent, la ratification ne devrait avoir lieu que lorsque ces capacités peuvent être garanties, ce qui reste essentiel pour la pérennité et la crédibilité du système normatif.

En ce qui concerne le respect par les gouvernements de leurs obligations de faire rapport, les membres employeurs notent une modeste amélioration du nombre global de rapports par rapport à l'année dernière, ainsi qu'une nette augmentation du nombre de rapports soumis avant le 1^{er} septembre, passant de 42,4 pour cent du nombre total de rapports demandés l'année dernière à 54,9 pour cent cette année. En outre, nous notons avec satisfaction que 55 des 87 premiers rapports devant être présentés sur l'application des conventions ratifiées



avaient été reçus avant la fin de la session de la commission. Néanmoins, il est inacceptable que plus de 25 pour cent des rapports reçus aient encore été transmis après l'échéance. Les membres employeurs prient donc instamment tous les gouvernements de tout mettre en œuvre pour transmettre leurs rapports dans les délais et dans leur intégralité.

Les membres employeurs se disent également préoccupés par le fait que, depuis deux ans ou plus, dix pays n'ont toujours pas remis leur premier rapport. Même si les gouvernements qui ont présenté 15 premiers rapports cette année doivent être salués, il est inacceptable que certains continuent de ne pas les soumettre. Nous souscrivons à l'appel lancé par la commission d'experts aux gouvernements concernés afin qu'ils s'efforcent tout spécialement de fournir leurs rapports en souffrance sans délai et de faire appel à l'assistance technique du BIT en cas de problèmes administratifs ou structurels, car ces rapports sont essentiels pour un premier contrôle exhaustif du respect des instruments. Nous notons également avec préoccupation que, cette année, 37 pays n'ont pas communiqué d'informations concernant bon nombre d'observations et de demandes directes formulées par la commission d'experts. Même si nous apprécions le fait que 14 gouvernements ont depuis fourni des informations écrites concernant leur manquement à l'obligation de faire rapport, cette réticence à communiquer des informations affaiblit l'approche centrée sur le dialogue du système de contrôle.

Lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés systémiques en matière de rapport, les gouvernements gagneraient à faire preuve de transparence sur les causes de ces difficultés afin de trouver des solutions adaptées et ciblées. S'agissant des obligations au titre de l'article 19, nous saluons le taux de réponse élevé au questionnaire destiné à l'étude d'ensemble de cette année tout en notant avec préoccupation qu'un certain nombre de pays ne transmettent pas leur rapport sur les conventions non ratifiées et les recommandations. Il est impératif de remédier à ces manquements persistants. Nous constatons également que certains pays apparaissent de manière récurrente dans différentes catégories de manquements à l'obligation de faire rapport, y compris au titre des articles 19 et 22, et en ce qui concerne les premiers rapports. Bien que nous ayons conscience que, dans certains pays, des contraintes politiques, institutionnelles ou administratives peuvent faire obstacle à une présentation des rapports dans les délais, ces difficultés ne remettent pas en cause l'obligation de faire rapport, et nous encourageons vivement ces gouvernements à tout mettre en œuvre pour solliciter l'assistance complète du BIT afin de remédier à ces manquements de manière coordonnée et durable.

Dans ce contexte, les membres employeurs se félicitent de la rationalisation de la présentation des rapports au titre de l'article 22, y compris de l'introduction progressive des rapports thématiques sur l'application des instruments ratifiés. Nous avons conscience que cette réforme pourrait, dans un premier temps, entraîner des exigences supplémentaires non seulement pour le BIT, mais aussi pour les gouvernements et les partenaires sociaux. Toutefois, ces réformes devraient, à terme, apporter des améliorations tangibles en rendant les rapports plus structurés, cohérents et transparents. Nous espérons que cette réforme contribuera à un processus de contrôle mieux ciblé, tout en restant adapté aux spécificités nationales. Dans ce contexte, nous saluons les efforts actuellement déployés au sein du système de contrôle pour renforcer le suivi des cas de manquements graves, notamment par une meilleure coordination et un soutien plus ciblé visant à améliorer le respect des obligations. Les membres employeurs souhaitent réaffirmer l'importance de la participation des partenaires sociaux au système de contrôle régulier. Conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'OIT, les gouvernements sont tenus de communiquer leurs rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Cette



obligation est essentielle pour garantir que le contrôle reflète la réalité sur le terrain. Nous observons que, cette année, les partenaires sociaux ont soumis 898 observations à la commission d'experts, contre 786 l'an dernier: 154 observations ont été communiquées par des organisations d'employeurs et 744 par des organisations de travailleurs. Bien qu'il s'agisse d'une augmentation louable par rapport aux soumissions de l'année dernière, les contributions restent limitées et nous sommes convaincus que le Bureau continuera à fournir une assistance technique, y compris des activités de renforcement des capacités, aux partenaires sociaux lorsque cela est nécessaire, afin de leur permettre de soumettre des observations pertinentes à la commission d'experts. La participation active des partenaires sociaux garantit que le suivi des normes reste véritablement tripartite. Pour sa part, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) continue d'aider les organisations d'employeurs à communiquer des informations pertinentes et actualisées à la commission d'experts sur l'application des conventions ratifiées, d'autant plus que cela est essentiel pour mettre en lumière les besoins et les réalités des entreprises durables dans la mise en œuvre des conventions ratifiées, tant en droit que dans la pratique.

Nous sommes convaincus que la commission d'experts tiendra dûment compte, dans ces analyses, des commentaires formulés par les organisations d'employeurs ainsi que des autres commentaires formulés par les représentants des employeurs au cours des discussions au sein de cette commission. Pour conclure, les membres employeurs soulignent que l'efficacité du système de contrôle de l'OIT dépend fondamentalement de la soumission, par les gouvernements, de rapports complets et de grande qualité, dans les délais, ainsi que de la participation significative des partenaires sociaux. Bien que le rapport de 2026 montre des signes encourageants d'amélioration, d'importantes lacunes subsistent toutefois. Nous soutenons les efforts visant à moderniser et à rationaliser l'établissement de rapports, notamment grâce aux outils numériques et au nouveau processus de rationalisation concernant les rapports soumis au titre de l'article 22, et nous espérons que ces réformes conduiront à un meilleur respect des obligations au fil du temps. Toutefois, ces efforts ne porteront leurs fruits que s'ils s'accompagnent d'une évaluation préalable à la ratification et d'un regain d'intérêt pour le regroupement et la simplification des normes de l'OIT. Ce n'est qu'alors que le contrôle pourra se concentrer sur les enjeux les plus essentiels auxquels le monde du travail est confronté et apporter une réelle valeur ajoutée à tous les mandats.

Membres travailleurs – La présente séance consacrée aux manquements graves aux obligations de faire rapport et à d'autres obligations liées aux normes est une séance importante de nos travaux. Elle nous permet de rappeler à toutes et tous, et particulièrement aux États Membres, le caractère fondamental du respect de ces obligations. Sans ce dialogue continu entre l'OIT et ses États Membres, notre Organisation ne pourrait pas fonctionner correctement.

C'est d'ailleurs pour cela que ces obligations ont été intégrées dans la Constitution de l'OIT. Le travail de l'OIT, et plus particulièrement celui de notre commission et de la commission d'experts, repose sur les rapports fournis par les États Membres ainsi que sur les observations transmises par les syndicats et les organisations d'employeurs.

Si les États Membres ne remplissent pas leurs obligations, ils ne permettent pas à l'OIT de mettre en œuvre son mandat auquel ces États Membres ont pourtant souscrit. L'évaluation de la mise en œuvre des instruments normatifs de l'OIT dans les États Membres est une étape indispensable avant de pouvoir leur apporter le soutien nécessaire pour assurer la mise en œuvre effective des instruments de l'OIT. Il ne s'agit pas d'une simple question administrative mais il en va bien souvent du respect de la dignité et des droits que les travailleurs doivent retirer des instruments normatifs de l'OIT.



La question de la charge administrative qu'impliquent ces obligations de rapport ne doit pas être éludée. C'est notamment dans cette perspective que les mandants tripartites se sont accordés pour faire évoluer les mécanismes de présentation de rapport. Ce n'est un secret pour personne que le groupe des travailleurs nourrit quelques inquiétudes quant à cette évolution. Cette réforme ne pourra en aucun cas entraîner une dilution des observations formulées ou une baisse de la qualité des informations transmises à l'OIT. Nous formulons dès lors à nouveau la demande au Bureau de l'OIT de prévoir une évaluation approfondie de la réforme dans l'objectif de préserver l'efficacité des mécanismes de supervision.

Un nombre important d'États Membres a été invité à présenter à la commission 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 une légère amélioration par rapport à l'année dernière. Par contre, l'envoi des rapports avant le 1^{er} septembre a connu, selon le rapport de la commission d'experts, une amélioration significative. Nous ne pouvons qu'encourager les États Membres à poursuivre ces efforts et à renforcer cette tendance.

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 reste en défaut de transmettre les rapports demandés au titre de l'article 22 de la Constitution, et ce depuis plus de deux ans. Sept États Membres étaient dans cette situation au moment de la publication du rapport de la commission d'experts. Un État Membre, la Gambie, a entretemps 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 ces demandes. À la publication du rapport, 37 États Membres n'avaient pas répondu à la plupart, voire à l'ensemble des observations et demandes directes formulées. Entretemps, 11 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.

Par ailleurs, la commission d'experts, soutenue par le Bureau, a mis en place depuis quelques années une procédure d'appels urgents pour améliorer le respect des obligations de faire rapport des États Membres. Cette procédure permet d'examiner au fond un cas sur 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. Un cas qui figurait cette année sur la longue liste a d'ailleurs justement fait l'objet d'un examen au fond en l'absence de rapport suite à un appel urgent émis par la commission d'experts. Il s'agissait du cas du Congo pour la convention (n° 152) sur la sécurité et l'hygiène dans les manutentions portuaires, 1979.

S'agissant de la réforme des mécanismes de présentation des rapports qui a eu pour conséquence de suspendre cette année l'envoi d'appels urgents, sauf pour les premiers rapports qui n'ont pas été envoyés depuis trois ans ou plus, nous espérons que cette procédure pourra être pleinement rétablie le plus rapidement possible.

En ce qui concerne les premiers rapports, il convient de rappeler leur importance. Les premiers rapports permettent à l'OIT d'avoir une vue détaillée de la mise en œuvre d'une



convention. À la publication du rapport, dix États Membres n'avaient pas encore communiqué de premier rapport pendant au moins deux ans. Le Kenya, Djibouti et la République centrafricaine figuraient sur la liste mais ont entretemps transmis des informations à l'OIT et nous les en remercions.

Nous n'aurons donc d'appels urgents cette année que pour le non-respect de l'obligation de fournir un premier rapport depuis trois ans ou plus. Nous comptons cette année sept États Membres qui font l'objet d'un tel appel urgent. Nous invitons ces États Membres à répondre favorablement et dans les plus brefs délais à l'appel lancé par la commission d'experts.

À l'instar de la commission d'experts, nous souhaitons également saluer que 15 premiers rapports ont été transmis cette année alors qu'ils étaient dus depuis deux ans ou plus.

Nous connaissons tous l'importance des études d'ensemble. La réalisation de ces études repose également sur les rapports des États Membres. La contribution de toutes et tous à ces études permet à l'OIT d'identifier de possibles domaines d'action et aux États Membres de se nourrir de la pratique des autres. Nous devons toutefois regretter que 17 pays n'avaient soumis aucun rapport pour la réalisation de l'étude d'ensemble au cours des cinq dernières années au moment de la publication du rapport. Entretemps, cinq 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 fondamentale en ce qu'elle permet aux États Membres de concrétiser le fruit de l'activité normative de l'OIT au niveau national. Or, nous devons constater qu'au moment de la publication du rapport pas moins de 22 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. Entretemps, aucun d'entre eux n'a régularisé la situation. Nous espérons qu'ils feront le nécessaire afin d'informer les autorités compétentes de l'activité normative de l'OIT.

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 de communiquer les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs auxquelles les copies des rapports et des informations transmises à l'OIT sont communiquées. Le tripartisme est au cœur du fonctionnement de l'OIT. Si cette obligation formelle est universellement respectée, nous savons, et nous le verrons encore au cours de nos travaux, que la concrétisation effective d'un véritable dialogue social tripartite est encore loin d'être universellement réalisée.

Au cours de cette séance spéciale de notre commission, l'opportunité a été laissée aux 49 États Membres concernés de soumettre des informations écrites sur les manquements graves qui leur sont reprochés. Dix-neuf d'entre eux ont saisi cette opportunité. Nous les remercions. Cela témoigne de leur engagement vis-à-vis de notre Organisation et permet d'éclairer la commission sur les raisons des difficultés rencontrées et d'offrir une assistance sur mesure. Nous regrettons néanmoins qu'ils soient si peu à avoir saisi cette opportunité.

Une contribution écrite a néanmoins retenu notre attention. Les informations écrites du gouvernement du Libéria semblent pointer la responsabilité du Liberian Labour Congress pour le non-respect des obligations liées aux normes. Nous souhaitons ici clarifier que le respect des obligations liées aux normes relève de la responsabilité première du gouvernement. Si des divergences de vue apparaissent entre le gouvernement et les partenaires sociaux, ces divergences de vue peuvent parfaitement être reflétées dans le cadre des rapports transmis par le gouvernement à l'OIT.



Sur base de la compilation des informations fournies par le Bureau, il convient de noter qu'entre le moment où les manquements graves des États Membres ont été mis en avant dans le rapport des experts et la tenue de cette session spéciale, onze États Membres ont répondu à l'ensemble des manquements à leurs obligations de faire rapport et six États Membres ont répondu à une partie des manquements constatés. Nous encourageons ces États Membres à poursuivre leurs efforts. Il reste néanmoins de nombreux États Membres qui n'ont pas encore pris d'initiative concrète en ce sens.

Représentante gouvernementale, États-Unis d'Amérique – En ce qui concerne le rapport des États-Unis sur la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, nous sommes en train d'en finaliser la procédure d'approbation par l'ensemble des autorités gouvernementales en vue de le transmettre au BIT dès que possible.

Membres travailleurs – La présente séance consacrée aux cas de manquements graves aux obligations de faire rapport nous rappelle à quel point le dialogue permanent entre les États Membres et l'OIT est important. Ce sont les obligations de faire rapport qui organisent et concrétisent ce dialogue permanent. En adhérant à l'OIT, les États Membres se sont engagés à respecter ces obligations. À défaut, le dialogue menace d'être rompu. Ce dialogue permanent est un dialogue exigeant pour les États Membres et nous devons le reconnaître. Les États Membres doivent pourtant être convaincus que cette exigence sert également le dialogue tripartite avec leurs partenaires sociaux qui est une valeur fondamentale promue par l'OIT.

Comme nous l'avons évoqué, les modalités de ce dialogue vont évoluer suite à la réforme du système de rapports décidée par le Conseil d'administration. Cette réforme ayant notamment été pensée pour faciliter le travail de faire rapport des États Membres, nous espérons que nous verrons dans les prochaines années une baisse significative des cas de manquements graves qui se reflétera aussi dans la qualité des rapports transmis.

S'il est inévitable que ce nouveau système aura à souffrir de quelque maladie de jeunesse, nous devons travailler ensemble pour garantir que ce nouveau système de rapports ne porte pas préjudice à l'effectivité du contrôle des normes.

Nous voyons déjà émerger des initiatives destinées à informer et former les mandants tripartites au nouveau système de rapports, comme en témoigne l'ouverture au public d'un webinaire mis en place par le Centre international de formation de l'OIT, Turin, en collaboration avec le Département des normes du BIT dans le cadre de l'Académie sur les normes internationales du travail. Nous ne doutons pas que l'OIT multipliera les initiatives destinées à former et informer les mandants tripartites à cette réforme profonde.

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 de l'OIT déploie en effet de nombreux efforts afin d'assister les États Membres et met également de nombreux outils à leur disposition.

Nous citons régulièrement en 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 espérons que ces outils précieux seront mis à jour pour refléter les évolutions du système de rapports. Nous ne pouvons qu'encourager le Bureau de l'OIT à visibiliser au maximum les évolutions de ces outils et encourager les États Membres à suivre attentivement l'évolution de ces outils.



Comme j'ai déjà pu l'évoquer, la formation des fonctionnaires gouvernementaux chargés de préparer ces rapports est fondamentale pour assurer le respect des obligations de rapport. C'est précisément une mission centrale du Centre international de formation de l'OIT, Turin. Et les fonctionnaires gouvernementaux ayant suivi une formation du Centre de Turin en reviennent mieux outillés, ce qui se reflète dans l'amélioration du respect des obligations de faire rapport.

On ne peut pas non plus sous-estimer le rôle prépondérant que jouent à cet égard les bureaux de l'OIT et l'expertise des nombreux spécialistes des normes déployés sur le terrain. Il est fondamental que les mandants tripartites de l'OIT dotent le Bureau de l'OIT des moyens nécessaires pour poursuivre, voire même renforcer, les nombreux moyens déjà déployés en la matière. 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.

Nous regrettons que certains États Membres semblent ignorer délibérément leurs obligations en matière de présentation de rapports. 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 de l'appel urgent est une première réponse, mais elle s'applique indistinctement aux États Membres qui agissent de bonne ou de mauvaise foi. Un pas supplémentaire pourrait être franchi à l'égard de ces derniers.

Il est important de répéter que les difficultés rencontrées par certains États Membres pour faire rapport 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. L'assistance technique du Bureau sera fondamentale pour permettre aux États Membres de remplir pleinement leurs obligations normatives.

Membres employeurs – Nous n'avons pas d'autres commentaires. Nous nous en tenons à ce que nous avons dit au début de la discussion.

Présidente - Le représentant gouvernemental de la Libye a demandé la parole afin de fournir à la Commission des informations concernant les cas de manquements à l'obligation de faire rapport qui ont été discutés hier. À titre exceptionnel, nous lui accorderons la parole compte tenu des difficultés que son pays a rencontrées pour s'inscrire au sein de notre Commission.

Représentant gouvernemental, Libye – L'État de Libye tient à remercier la présidente pour sa souplesse qui nous permet de prendre la parole devant la commission. Ce n'est pas que nous ne souhaitons pas dialoguer avec la commission, c'est que des problèmes techniques nous ont empêché de le faire plus tôt.

La délégation de l'État de Libye remercie vivement la commission d'experts pour les contributions précieuses qu'elle apporte afin d'aider les États Membres à mieux respecter les normes internationales du travail. Le gouvernement réaffirme qu'il tient fermement à coopérer avec les mécanismes de contrôle et à développer sa législation nationale.



Le gouvernement tient à préciser que le retard pris pour exécuter les procédures de soumission d'instruments internationaux aux autorités compétentes ne témoigne pas d'une absence de volonté politique ou d'un manque de suivi. Ce retard est davantage lié aux circonstances institutionnelles exceptionnelles que connaît le pays pendant sa phase de transition. Ces circonstances font que la coordination des procédures entre les autorités de l'exécutif et les autorités législatives compétentes chargées de la ratification sont semées d'embûches, ce qui a des effets directs sur la transmission des instruments internationaux du point de vue administratif, malgré les efforts techniques déployés au sein du gouvernement. Dans ce contexte, le gouvernement a établi une commission tripartite composée de représentants du gouvernement, d'employeurs et de travailleurs, chargée d'examiner les observations de la commission d'experts, d'étudier les conventions internationales et d'en évaluer la compatibilité avec la législation nationale. Cette commission tripartite a achevé ses travaux et soumis des recommandations claires au sujet de plusieurs conventions qu'elle a jugées compatibles avec le cadre législatif national et applicables sans conflit avec les lois existantes. Elle a également recommandé de renvoyer ces conventions à l'autorité législative pour examen en vue de la ratification. Toutefois, les modalités institutionnelles complexes qui règnent pendant la phase délicate de transition ne permet actuellement pas de mener à bien les procédures législatives.

Malgré ces difficultés, le gouvernement affirme qu'il a commencé à prendre des mesures concrètes pour renforcer l'exécution de ses obligations, notamment en instaurant une voie administrative unique pour la transmission des instruments internationaux une fois que les conditions institutionnelles adéquates seront en place. D'où l'activation du rôle de la commission tripartite, la mise à jour de ses mécanismes de travail et l'amélioration de la coopération avec le BIT tout en demandant une assistance technique pour accompagner les efforts d'harmonisation de la législation.

Le gouvernement, tout en traversant une phase de transition délicate, insiste sur le fait que les difficultés qu'il rencontre pour s'acquitter de ses obligations au titre de l'article 19 de la Constitution de l'OIT sont des circonstances institutionnelles sur lesquelles il n'a pas la main. Il reste fermement attaché à reprendre l'exécution de ces obligations dès que les conditions le permettront. Il remercie de nouveau la commission d'experts et la Commission de la Conférence et se dit prêt à fournir toutes informations supplémentaires et à poursuivre les efforts communs déployés pour continuer d'harmoniser la législation nationale avec les normes internationales du travail.

Conclusions de la commission

La commission prend note des informations et des explications orales fournies par les gouvernements des États-Unis d'Amérique et de la Libye, ainsi que des informations écrites présentées par les gouvernements du Bahreïn, du Brunéi Darussalam, du Congo, de la Croatie, de la Dominique, de la France (Nouvelle-Calédonie), de la Grenade, d'Haïti, de la Hongrie, de la Jamaïque, du Kirghizistan, du Liban, du Libéria, de l'Ouganda, de la Roumanie, de Sainte-Lucie, de Saint-Vincent-et-les Grenadines, de Saint-Marin et du Timor-Leste. Elle salue le fait que, cette année comme l'année précédente, un nombre important de pays (19 pays) a soumis des informations écrites à la commission.

La commission prend note en particulier des difficultés précises que certains gouvernements ont indiqué avoir rencontrées pour respecter leurs obligations constitutionnelles de faire rapport et soumettre les instruments adoptés par la Conférence internationale du Travail aux autorités compétentes. Elle note également que certains gouvernements se sont engagés à respecter ces obligations dans un avenir



proche. La commission rappelle que les gouvernements peuvent se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour s'acquitter de leurs obligations de faire rapport. Elle souhaite rappeler qu'il revient aux gouvernements de s'acquitter des obligations relatives aux normes et que ces derniers ne peuvent incriminer les organisations d'employeurs et de travailleurs pour le non-respect de ces obligations.

Toutefois, la commission regrette que les gouvernements de l'Afghanistan, d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, du Belize, des Comores, de Djibouti, du Gabon, de la Gambie, de la Guinée-Bissau, de la Guinée équatoriale, des Îles Marshall, des Îles Salomon, de l'Iraq, du Kenya, de la Macédoine du Nord, du Nicaragua, des Palaos, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République centrafricaine, de la République arabe syrienne, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Îles Vierges britanniques), de Saint-Kitts-et-Nevis, de Sierra Leone, de Singapour, de Tchèque, des Tonga, des Tuvalu, de Vanuatu et du Yémen n'aient pas fait de déclaration ni fourni de communication écrite.

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 de rapports sur l'application des conventions ratifiées est une obligation constitutionnelle fondamentale sur laquelle repose le 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 d'Afghanistan, de Guinée-Bissau, de Guinée équatoriale, d'Haïti, de Sainte-Lucie et du Yémen veilleront à l'avenir à s'acquitter de leurs obligations de faire rapport, en particulier dans le cadre du système rationalisé et modernisé de présentation des rapports. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi de 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. Elle exprime le ferme espoir que les gouvernements d'Antigua-et-Barbuda, de la Barbade, des Comores, de l'Iraq, de Sainte-Lucie, des Tonga et de Vanuatu enverront dès que possible les 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 informations détaillées demandées dans les premiers rapports sur l'application des conventions ratifiées. Elle exprime le ferme espoir que les gouvernements d'Antigua-et-Barbuda, des Comores, de l'Iraq, de Sainte-Lucie, des Tonga 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.

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 exprime le ferme espoir que la suspension de la pratique des appels urgents – qui ne concerne pas les premiers rapports – sera levée dès que possible afin de rétablir pleinement cette pratique qui s'est avérée efficace pour entamer le dialogue avec les pays ne respectant pas leurs obligations liées aux normes.



Concernant le manquement à l'envoi d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts, la commission souligne l'importance fondamentale que revêt l'envoi d'informations claires et complètes en réponse aux commentaires de la commission d'experts, de manière à permettre la poursuite du dialogue avec les gouvernements concernés. Elle exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, de la Barbade, du Belize, du Congo, de la Croatie, de Djibouti, de la Dominique, des États-Unis d'Amérique, de la France (Nouvelle-Calédonie), de Guinée-Bissau, de Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Marshall, des Îles Salomon, de la Jamaïque, du Kenya, du Kirghizistan, de la Macédoine du Nord, du Nicaragua, de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la République centrafricaine, du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord (Îles Vierges britanniques), de Sainte-Lucie, de Singapour, de la Tchéquie et du Yémen enverront à l'avenir les informations demandées. La commission décide de mentionner ces cas dans le paragraphe correspondant de son rapport général.

Concernant le manquement à l'envoi des rapports depuis les cinq dernières années sur des conventions non ratifiées et des 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. Elle exprime le ferme espoir que les gouvernements de l'Afghanistan, de la Dominique, de la Guinée équatoriale, d'Haïti, des Îles Marshall, de la Macédoine du Nord, des Palaos, 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. La commission 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. Elle exprime le ferme espoir que les gouvernements du Bahreïn, du Brunéi Darussalam, de la Dominique, 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 Sainte-Lucie, de Saint-Kitts-et-Nevis, 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 au paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution de l'OIT qu'ont les gouvernements de communiquer aux organisations d'employeurs et de travailleurs copie des informations et rapports transmis au Bureau. Elle rappelle que la contribution de ces organisations est essentielle à 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 informations et des rapports transmis au Bureau a été communiquée. Elle exprime le ferme espoir que cela constitue un signe positif du



renforcement du dialogue social tripartite et encourage tous les États Membres de l'OIT à continuer de mener un véritable dialogue social tripartite. La commission décide de mentionner cette évolution positive dans le paragraphe concerné du Rapport général et d'encourager les États Membres à poursuivre sur cette voie.

III. 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 présenté à plusieurs reprises les arguments voulus pour réfuter les allégations portées à son encontre, sans le moindre fondement et dans un dessein politique, concernant le non-respect des dispositions 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, la non-application des recommandations de la commission d'enquête et des organes de l'OIT et la persécution de militants syndicaux supposés exercer pacifiquement des activités légales.

Étant donné que la situation du Bélarus sera une fois encore soumise à l'examen de la Commission de l'application des normes au cours de la 114^e session de la Conférence internationale du Travail (la Conférence), le gouvernement se voit obligé de faire une nouvelle mise au point sur les questions soulevées.

Les événements de 2020 n'avaient rien à voir avec un processus de dialogue social dans le domaine du travail ni avec l'exercice légitime de droits et libertés syndicaux ou d'autres droits et libertés civils. Les manifestations, fomentées artificiellement par des forces destructrices, n'étaient pas liées à des motifs économiques ou sociaux, avaient un caractère illégal et constituaient une tentative de prendre le pouvoir par des moyens anticonstitutionnels.

Les citoyens qui ont été poursuivis en justice et purgent (ou ont purgé) des peines dans des lieux de détention, et qui figurent sur des listes d'opposants, ont commis des infractions pénales spécifiques. Beaucoup d'entre eux ont reconnu leur culpabilité. Leurs actes illégaux n'avaient aucun lien avec de véritables activités syndicales visant à protéger les droits des travailleurs et à exercer pacifiquement les libertés garanties. Au cours de ces actes illégaux, aucune revendication de nature économique ou sociale n'a été formulée.

Le gouvernement a expliqué à de multiples reprises les motifs pour lesquels ces personnes ont été condamnées. Dans la plupart des cas, les chefs d'inculpation concernent des infractions de nature extrémiste ou liées au terrorisme. Certaines de ces personnes étaient membres du groupe extrémiste «Rabochy Rukh» («Mouvement des travailleurs») qui est financé depuis l'étranger et dont les activités ont pour but de déstabiliser le pays et de nuire à son économie (y compris par le blocage illégal d'entreprises stratégiques, la collecte et la divulgation à des acteurs extérieurs d'informations classifiées concernant les activités d'installations industrielles majeures, le sabotage économique visant à provoquer l'agitation de la main-d'œuvre, la préparation d'actes de sabotage et d'activités extrémistes, et des pressions sur les agents chargés de l'application de la loi).



En s'employant sans relâche à présenter ces individus comme des victimes de campagnes antisyndicales ou d'actes de répression politique, les opposants au Bélarus cherchent à utiliser les mécanismes de l'OIT pour exercer une pression induite sur le Bélarus, au service d'intérêts géopolitiques.

Le statut syndical ne donne pas aux citoyens et aux organisations concernés carte blanche pour enfreindre la loi ou se livrer à des activités destructrices nuisant aux intérêts de la société et de l'État. Les normes internationales généralement reconnues, notamment les conventions nos 87 et 98 de l'OIT, ne contiennent aucune disposition qui autorise à enfreindre la loi. En veillant à ce que les auteurs des infractions en cause soient traduits en justice, les autorités biélorussiennes n'ont violé aucune obligation internationale.

En outre, au Bélarus, personne n'est persécuté en raison de ses activités syndicales. Au contraire, les activités syndicales légitimes sont encouragées.

Le Bélarus a créé toutes les conditions nécessaires pour que ses citoyens puissent exercer leur droit à la liberté syndicale sans entrave et que des syndicats puissent être librement constitués et exercer leurs activités légales sans ingérence extérieure ni discrimination. Les garanties relatives aux droits syndicaux sont consacrées dans la législation et mises en œuvre dans la pratique. Il n'est pas permis, en dehors des cas prévus par la législation, de restreindre les droits des syndicats et d'entraver l'exercice de leurs compétences. Les citoyens du Bélarus exercent librement et activement leur droit de s'affilier à des syndicats. La centrale syndicale nationale, à savoir la Fédération des syndicats du Bélarus (FPB), représente aujourd'hui les intérêts d'environ 4 millions de citoyens, un chiffre qui parle de lui-même.

Les syndicats, leurs dirigeants et leurs militants peuvent quant à eux exercer librement leurs activités en vue de défendre les droits et les intérêts professionnels et socio-économiques des travailleurs et d'améliorer le niveau de vie et la protection sociale des citoyens, notamment en collaborant avec les organismes gouvernementaux et les employeurs dans le cadre du système de partenariat social.

Toute allégation selon laquelle les syndicats et les citoyens du Bélarus seraient persécutés en raison de leurs activités syndicales ou de l'exercice légal et pacifique de leurs droits et libertés civils est absurde et dénuée de fondement. De telles allégations s'inscrivent dans le cadre d'une guerre de l'information menée par les opposants au Bélarus ainsi que par des personnes et organisations poursuivant des visées politiques qui exploitent sans vergogne les questions relatives aux droits de l'homme et les instances internationales pour discréditer le pays, alourdir les sanctions qu'il endure, affaiblir son tissu économique et social et déstabiliser l'opinion publique afin d'influer sur les priorités de sa politique étrangère et sa stratégie d'intégration.

À la lumière des faits susmentionnés, les appels adressés aux autorités biélorussiennes tendant à ce qu'elles annulent immédiatement certaines décisions de justice, remettent en liberté les citoyens condamnés pour des activités syndicales prétendument légales, abandonnent toutes les accusations pesant contre eux et les rétablissent dans leurs droits en leur accordant une indemnisation n'ont aucun fondement objectif et frisent l'ingérence dans les affaires internes d'un État souverain.

Du reste, le gouvernement du Bélarus n'est objectivement pas en mesure de satisfaire aux exigences correspondantes des organes de contrôle de l'OIT, puisqu'il n'y a tout simplement aucun citoyen dans le pays qui aurait été sanctionné pour avoir exercé de manière légale et pacifique ses droits et libertés syndicaux ou d'autres droits et libertés civils. Les personnes placées dans des lieux de détention et présentées comme des «victimes innocentes de la répression» font face aux conséquences juridiques de leurs actes illégaux.



En réponse aux accusations selon lesquelles le gouvernement ne ferait aucun cas des recommandations de la commission d'enquête et des organes de l'OIT et ne fournirait pas de nouvelles informations au sujet de leur mise en œuvre, il convient de noter que des informations détaillées et des explications complètes ont déjà été soumises au Bureau international du Travail (BIT) à de multiples reprises, ainsi que dans le cadre de l'examen du «cas du Bélarus».

La législation nationale et les pratiques en matière d'application de la loi ne contreviennent pas aux obligations que le pays tient des conventions nos 87 et 98 de l'OIT.

Les syndicats ont absolument le droit d'organiser des événements de masse pour défendre les intérêts de leurs membres. Les procédures relatives à l'organisation et au déroulement de tels événements ne vont pas à l'encontre des principes de la liberté syndicale et sont pleinement conformes au Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Les dispositions législatives réprimant les violations de ces procédures, qui ont de graves conséquences, ont vocation à prévenir les actes illégaux qui représentent un danger pour la société et constituent une menace pour la vie et la santé des citoyens. Elles n'ont pas vocation à décourager l'exercice légal et pacifique du droit à la liberté de réunion.

Les amendements apportés à la législation sur les événements de masse et au Code pénal, qui visent à lutter contre 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, ainsi qu'aux fondements de l'ordre constitutionnel et à la sécurité publique, étaient une étape nécessaire pour adapter le cadre législatif aux difficultés auxquelles le Bélarus a dû faire face en 2020, par suite d'une attaque planifiée par des forces hostiles à l'État.

Le droit de s'organiser et de mener des grèves est garanti aux syndicats pour leur permettre de défendre les intérêts des travailleurs et de régler d'éventuels conflits du travail. L'interdiction de formuler des revendications politiques durant les grèves est une pratique internationale légitime (car les entreprises ne devraient pas être transformées en moyens de pression à des fins politiques).

Les syndicats ont le droit de collaborer avec des syndicats d'autres pays et de s'affilier, s'ils le souhaitent, à des fédérations et organisations syndicales internationales ou autres.

La législation sur l'aide étrangère gratuite n'interdit pas aux syndicats de recevoir une aide de ce type lorsqu'il y va de l'intérêt public ou d'objectifs importants pour la société. La procédure d'enregistrement de cette aide est simple et rapide. L'interdiction de recevoir et d'utiliser une telle aide à des fins politiques et de propagande vaut pour toutes les organisations (pas seulement les syndicats). Cette interdiction est dans l'intérêt de la sécurité nationale et il n'est pas justifié de la relier aux articles 5 et 6 de la convention n° 87.

Dans le contexte des pressions exercées sur le Bélarus, le fait de donner suite aux exigences formulées via les organes de l'OIT et d'assouplir les contrôles sur les fonds provenant de l'étranger, de soustraire des syndicats et des citoyens à leur responsabilité pour les violations graves de la loi commises lors de manifestations de masse et de légaliser la grève politique permettrait aux influences néfastes de peser encore davantage sur la situation dans le pays. Ces exigences ne correspondent pas aux intérêts nationaux et ne visent pas à garantir le bien-être des citoyens, mais ont pour objectif d'ébranler l'État dans ses fondements et constituent une ingérence dans les affaires internes du pays, ce qui est contraire aux principes, buts et objectifs de l'OIT.

Face aux accusations selon lesquelles le gouvernement ne ferait aucun cas des recommandations de la commission d'enquête, il est rappelé que les informations détaillées



pertinentes, qui confirment l'illégalité de la campagne menée contre le Bélarus au sein de l'OIT et de l'application au Bélarus de l'article 33 de la Constitution de l'Organisation, ont déjà été transmises au BIT à plusieurs reprises pour qu'il les porte à l'attention des organes ayant compétence en la matière.

En collaboration avec les partenaires sociaux et le BIT, le gouvernement a accompli un travail considérable, grâce auquel 10 des 12 recommandations (les recommandations n^{os} 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11 et 12) ont été mises en œuvre. Les recommandations n^{os} 9 et 10 ont été appliquées dans la mesure où elles n'étaient pas contraires aux intérêts nationaux. Aux fins de la mise en œuvre des recommandations, la partie bélarussienne se conforme strictement aux accords conclus et aux plans d'action élaborés conjointement avec le Bureau. À plusieurs reprises, les organes de l'OIT ont pris note avec intérêt des mesures prises et observé que des avancées avaient été réalisées.

Compte tenu des tentatives incessantes qui visent à «nuire» au Bélarus en discréditant la FPB et en la privant de son droit de représenter les intérêts des travailleurs au sein de l'OIT, il convient de relever qu'aucun motif objectif n'autorise à mettre en doute la légitimité, l'indépendance et le caractère représentatif de cette centrale syndicale nationale.

La FPB est la seule confédération syndicale dont les activités couvrent l'ensemble du pays, et la plus grande organisation publique puisqu'elle regroupe la vaste majorité des travailleurs de tous les secteurs économiques dans toutes les régions du Bélarus. La FPB compte 15 organisations affiliées – des syndicats sectoriels de niveau national – dont le nombre total de membres s'élève, comme précédemment indiqué, à environ 4 millions de personnes.

Au niveau régional, les activités de ces organisations sont coordonnées par des structures organisationnelles: six associations régionales et l'association syndicale de la ville de Minsk. Leur structure organisationnelle est la suivante: 83 organisations syndicales sectorielles régionales (ou de la ville de Minsk); 5 organisations syndicales sectorielles unies; 493 organisations de district et de ville; 75 organisations syndicales unies; et 23 670 organisations syndicales de premier degré.

Par conséquent, la FPB est l'association de travailleurs la plus représentative au Bélarus au regard du nombre de membres dont elle défend les intérêts.

En ce qui concerne les questions soulevées par les opposants quant à l'«authenticité» de la FPB en tant que véritable centrale syndicale, l'indépendance de la FPB vis-à-vis des organismes gouvernementaux, des partis politiques et autres associations et organisations publiques est énoncée clairement dans ses statuts. La FPB rédige et approuve ses statuts en toute indépendance, définit sa structure, élit les membres de ses organes directeurs et d'audit, organise ses activités et mène sa propre politique en matière de personnel. Elle coopère avec d'autres organismes publics afin de protéger les droits professionnels et socio-économiques des membres des syndicats et leurs intérêts légitimes, dans le respect du statut de chacun et en toute indépendance.

L'indépendance de la FPB est confirmée par les principes fondamentaux qui régissent son organisation et ses activités, notamment: le caractère volontaire de l'affiliation à la FPB et de la désaffiliation; l'égalité des droits et des obligations de toutes les organisations affiliées, ainsi que leur indépendance organisationnelle et financière; la collégialité et la transparence des travaux des organes élus de la FPB, leurs rapports réguliers adressés aux organisations affiliées et au congrès de la FPB; la participation de toutes les organisations affiliées à la formation des organes directeurs et d'audit de la FPB, dont les membres sont élus par le



congrès et le conseil parmi des représentants qui leur sont recommandés par les syndicats et les délégués.

Les organes directeurs de la FPB sont le congrès (organe suprême), le conseil (organe directeur entre les congrès) et le présidium du conseil (organe directeur entre les réunions du conseil). Le président, ses adjoints, le conseil, le présidium du conseil et la commission d'audit sont élus lors du congrès.

Conformément aux statuts, les avoirs (ressources financières) de la FPB proviennent des droits d'adhésion et 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 contrôlées ni financées par le gouvernement du Bélarus.

L'inclusion de représentants de la FPB, en tant qu'organisation la plus représentative des travailleurs du pays, dans la délégation tripartite du Bélarus aux sessions de la Conférence est pleinement conforme à la Constitution de l'OIT.

Les accusations sans fondement des opposants au Bélarus concernant le contrôle qu'exerceraient les autorités gouvernementales sur la FPB, les demandes visant à limiter la participation légitime de la FPB aux travaux de la Conférence et la pratique, contraire aux principes de l'OIT, consistant à empêcher la participation des représentants de la FPB aux réunions du groupe des travailleurs sont autant d'atteintes flagrantes au droit légitime des travailleurs du Bélarus à la liberté syndicale, qui doivent être condamnées et traitées avec une extrême fermeté par les mandants tripartites de l'OIT.

Le Bélarus est un État Membre de l'OIT, paie ses contributions de bonne foi et a pleinement le droit de faire en sorte que ses organisations représentatives des travailleurs et des employeurs participent librement aux activités de l'OIT et puissent tout aussi librement, dans un esprit de dialogue ouvert, exprimer leur point de vue sur toute question relative à la situation dans le pays.

En outre, le gouvernement insiste sur le fait qu'il est illégal et illégitime de faire passer des structures sans lien avec le Bélarus pour des représentants du mouvement syndical du pays.

Nous tenons une fois encore à attirer l'attention des organes et des mandants tripartites de l'OIT sur le fait que le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP) ainsi que les organisations qui en faisaient partie n'existent plus. Un petit groupe d'anciens dirigeants et militants du BKDP, qui continue de discréditer le Bélarus à l'étranger, ne saurait objectivement être considéré comme une association syndicale habilitée à représenter les intérêts des travailleurs du pays.

Le groupe d'individus se faisant appeler BKDP ne mène aucune activité au Bélarus, est basé à l'étranger et n'a aucun lien avec le mouvement syndical national. Il ne représente pas les intérêts des travailleurs du Bélarus; les syndicats qui faisaient partie du BKDP ayant, de fait et en droit, cessé leurs activités ne comptent aucun membre ni aucune organisation de premier degré au sein des entreprises du pays, et n'œuvrent pas à la protection des droits et intérêts professionnels et socio-économiques des travailleurs. Il est en outre financé par des organisations et des structures agissant dans l'intérêt d'États étrangers qui appliquent des politiques hostiles au Bélarus. Il ne répond donc pas aux conditions requises de représentativité et d'indépendance.

Le fait est que, à l'heure actuelle, une cellule destructrice opère sous le couvert du BKDP, dont les activités se limitent à faire campagne contre le Bélarus en se servant des instruments



et procédures de l'OIT. Ainsi, les informations provenant des «représentants du BKDP» sont sujettes à caution, car elles ne reflètent nullement la situation réelle au Bélarus.

Au vu de cette situation, le BIT, les organes et mandants de l'OIT, le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs, ainsi que les organisations et structures internationales ne peuvent interagir avec les «représentants du BKDP» à aucun titre sur le plan juridique. Le gouvernement du Bélarus ne peut quant à lui pas être contraint de commenter des demandes émanant de structures illégitimes sans lien avec le pays.

Les déclarations des opposants au Bélarus sur l'absence de syndicats «véritables» et «indépendants» dans le pays (en raison de l'arrêt des activités du BKDP) et, par voie de conséquence, de dialogue social trahissent une méconnaissance totale de la situation.

Le Bélarus a établi un système de partenariat social qui fonctionne, dans le cadre duquel les pouvoirs publics, les syndicats et les employeurs collaborent avec succès à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique socio-économique de l'État en privilégiant la voie de la négociation et de la consultation au lieu de celle de la confrontation et des conflits sociaux. Cette démarche permet de tenir compte des intérêts sociaux et professionnels des divers groupes et couches de la société, dans toute la mesure du possible, et de favoriser un développement économique et social stable de l'État.

Les syndicats et les employeurs participent activement à l'élaboration et à l'actualisation de la législation, interviennent sur un pied d'égalité avec les pouvoirs publics dans le cadre du dialogue mené au sein des organismes consultatifs (conseils du travail et des questions sociales) et sont à la fois initiateurs et acteurs des négociations collectives visant à conclure, modifier et compléter des accords tarifaires (sectoriels) et des conventions collectives au niveau des entreprises. Les syndicats et les associations d'employeurs au niveau national sont parties à l'accord général de 2025 signé avec le gouvernement. Cet accord régit les relations dans les sphères sociale et professionnelle à l'échelle du pays et sert de base aux accords tarifaires (sectoriels), aux accords locaux et aux conventions collectives conclues au niveau des entreprises.

Les faits présentés ci-dessus permettent donc de conclure qu'il n'y avait pas de raisons objectives d'appliquer l'article 33 de la Constitution de l'OIT au Bélarus ni d'adopter une résolution lors de la 111^e session de la Conférence (juin 2023) en faveur d'une révision des relations avec le Bélarus, et qu'il n'y en a pas davantage aujourd'hui.

Le «cas du Bélarus», examiné plusieurs fois par an par des organes de l'OIT, repose sur des faits mensongers, sur de fausses accusations visant le gouvernement et sur la volonté des opposants au Bélarus d'utiliser les instruments et mécanismes de l'OIT pour faire pression sur le pays. En outre, le sujet des allégations formulées contre le Bélarus dépasse largement le cadre du mandat de l'OIT, ce qui a été signalé à maintes reprises par les mandants tripartites de l'Organisation et ce qui est inacceptable.

Face à cette situation sans issue, il ne peut et ne doit y avoir qu'une seule solution: refuser la pression illicite exercée sur le Bélarus, abroger rapidement la résolution de 2023 contre le Bélarus ainsi que toutes les décisions discriminatoires qui ont suivi, accepter les réalités et les intérêts souverains du pays, reconnaître juridiquement la FPB en tant que véritable association de travailleurs et renouer une coopération pleine et entière avec le gouvernement du Bélarus.

Si ces mesures ne sont pas prises immédiatement, les ressources budgétaires de l'OIT continueront d'être consommées par des réunions infructueuses sur le «cas du Bélarus» et par des rapports, conclusions et recommandations des organes de l'OIT fondés sur des



informations peu fiables, ainsi que par les activités de l'Envoyé spécial de l'OIT, qui n'a d'autre choix que de répéter les discours politisés des opposants au Bélarus.

Dans la situation actuelle, le gouvernement du Bélarus ne voit pas l'opportunité politique ou pratique d'interagir avec les missions qu'il est proposé d'envoyer dans le pays ni avec l'Envoyé spécial de l'OIT, et s'oppose aux efforts déployés pour faire conjointement pression sur le pays avec d'autres organismes des Nations Unies.

Dans le même temps, il réaffirme son engagement en faveur des principes et droits fondamentaux au travail et se dit prêt à un dialogue constructif avec le BIT et les organes de l'OIT, pour autant que soient dûment pris en compte les réalités et les intérêts souverains de la République du Bélarus.

À cet égard, le gouvernement du Bélarus demande à l'ensemble des mandants tripartites de l'OIT et à la Commission de l'application des normes de tenir dûment compte de ces informations, qui font la lumière sur la situation réelle concernant les questions soulevées par les organes de l'OIT. Cela permettra d'éviter que de nouvelles décisions infondées et motivées par des considérations politiques soient prises à l'OIT au sujet du Bélarus.

Discussion par la commission

Présidente – Ce matin, la commission reprend ses travaux par une séance spéciale sur le Bélarus.

Comme vous le savez, lors de 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, lors de ses futures sessions, une séance spéciale de la commission à l'examen de l'application par le gouvernement des conventions n^{os} 87 et 98, ainsi qu'à l'application des recommandations de la commission d'enquête, jusqu'à ce qu'il soit établi 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. Je me permets d'attirer l'attention des membres de la commission sur les informations écrites fournies par le gouvernement sur l'application des recommandations de la commission d'enquête, qui ont été publiées sur le site web de la commission dans la section consacrée à la séance spéciale. De plus, je vous informe que, lors de la 356^e session tenue l'année dernière, le Conseil d'administration a chargé l'Envoyé spécial de l'OIT pour le Bélarus de fournir toutes les informations pertinentes à la commission, en vue de sa troisième séance spéciale sur le Bélarus. Dans ce contexte, je souhaite la bienvenue à M. Lelio Bentes Corrêa, Envoyé spécial de l'OIT pour le Bélarus, et je l'invite à prendre la parole pour nous présenter son rapport de situation.

Envoyé spécial pour le Bélarus– C'est un honneur de m'adresser à notre commission pour la première fois depuis ma nomination par le Conseil d'administration en juin dernier.

Je tiens tout d'abord à féliciter votre commission à l'occasion de son 100^e anniversaire. Depuis un siècle, cette commission est un pilier essentiel du système de contrôle de l'OIT, offrant une enceinte au sein de laquelle les représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs examinent les mesures prises par les États Membres pour donner effet aux dispositions des conventions qu'ils ont ratifiées.

Votre commission constitue une plateforme unique pour le dialogue tripartite sur l'application des normes internationales du travail ratifiées. Votre travail est étroitement lié à



celui de la commission d'experts, qui célèbre également son centenaire. Au fil des ans, ces deux organes de contrôle ont démontré qu'un contrôle soutenu et rigoureux, fondé sur un dialogue constructif, peut avoir des effets réels, concrets et tangibles au sein des divers systèmes juridiques nationaux et, par conséquent, sur le quotidien des travailleuses et des travailleurs. Les résultats positifs obtenus par ces deux commissions, en tant qu'éléments d'un mécanisme de contrôle qui se renforcent mutuellement, reposent sur un équilibre délicat entre, d'une part, l'indépendance et l'expertise juridique et, d'autre part, la participation tripartite et le dialogue. Le système dans son ensemble repose sur le dialogue, la coopération, la confiance et la responsabilité.

Alors que vous vous apprêtez à discuter du cas du Bélarus et du respect par ce pays des deux conventions relatives à la liberté syndicale, il est important d'attirer l'attention sur ces caractéristiques propres au système de contrôle centenaire de l'OIT.

Bien qu'il s'agisse de votre troisième séance spéciale sur le Bélarus, ce cas n'est pas nouveau. Au cours des vingt-cinq dernières années, le Bélarus a été régulièrement invité à se présenter devant votre commission: à 13 reprises au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Cette période a été marquée par un suivi rigoureux par les organes de contrôle de l'OIT, une assistance technique soutenue du Bureau, une collaboration avec le gouvernement et certains résultats positifs obtenus grâce au dialogue avec les partenaires sociaux aux niveaux national et international. Malheureusement, ces dernières années, nous avons vu un recul des progrès et une impasse toujours plus grande, malgré les bonnes intentions affichées par toutes les parties.

Le mandat qui m'a été confié par le Conseil d'administration fait écho aux conclusions de votre commission et vise à servir de trait d'union entre les organes de contrôle de l'OIT et le gouvernement. Je tiens à souligner que mon mandat ne découle pas la résolution au titre de l'article 33, mais plutôt d'objectifs pragmatiques: aider à trouver une voie à suivre dans une situation où le gouvernement demande l'abrogation des décisions des organes de contrôle et de la résolution de la Conférence de 2023, alors que la seule voie permettant de revenir au cycle de contrôle régulier est que le gouvernement s'acquitte de ses obligations et mette en œuvre les décisions des organes de contrôle. Mon mandat n'est pas politique. Il est indépendant et fondé sur la confiance et le dialogue.

M. le vice-ministre, je tiens une fois encore à inviter votre gouvernement à prendre en considération les avantages mutuels qu'il y aurait à sortir de l'impasse dans laquelle nous nous trouvons. Je vous réaffirme ma disponibilité pour dialoguer avec vous dans un esprit d'impartialité, de transparence et de bonne foi.

La résolution invite les mandants de l'OIT à contribuer dans toute la mesure possible à la mise en œuvre, par le Bélarus, des recommandations adoptées il y a 20 ans par la commission d'enquête. Mesdames et Messieurs les délégués, il existe divers moyens de répondre à cet appel lancé par l'Organisation dont votre pays est membre. L'un d'entre eux consisterait à faciliter le dialogue entre les autorités bélarussiennes et moi-même. Lors de la dernière séance spéciale, vous avez été nombreux à souligner l'importance du dialogue. Je saluerais chaleureusement toute initiative constructive à cet égard. Conformément à mon mandat, je dois dialoguer avec tous les partenaires sociaux mentionnés par la commission d'enquête, y compris le Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP). À ce jour, il s'agit de la seule organisation de travailleurs parmi celles citées dans le rapport de la commission d'enquête à avoir engagé le dialogue avec moi. J'invite donc les autres, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs bélarussiennes, à faire de même.



Parallèlement et conformément à mon mandat, j'ai noué des contacts avec divers acteurs internationaux. Comme je l'ai indiqué au Conseil d'administration lors de ses dernières sessions de novembre et de mars, au sein du système des Nations Unies, mon équipe et moi-même travaillons en collaboration avec des représentants du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Groupe d'experts indépendants sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, ainsi que les Rapporteurs spéciaux des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, sur les droits à la liberté de réunion pacifique et d'association, sur l'indépendance des juges et des avocats, et sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte contre le terrorisme.

Par ailleurs, j'ai eu des discussions avec le Comité économique et social européen et la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne. Je tiens à souligner, et j'espère ainsi rassurer toutes les parties concernées, que ces échanges visent uniquement à trouver des solutions et à garantir que les travailleurs et les employeurs du Bélarus peuvent exercer leur droit à la liberté syndicale, tel qu'il est consacré dans les conventions n^{os} 87 et 98.

Bien que je salue la libération, en 2025, de MM. Aliaksandr Yarashuk, Hennadz Fiadynich et Maksim Senik, il est préoccupant de constater que les passeports de MM. Yarashuk et Fiadynich n'ont pas été restitués et que leurs pensions n'ont pas été rétablies. J'ai été informé que le passeport de M. Senik avait récemment été annulé.

Plus de 50 dirigeants et militants syndicaux font toujours l'objet de poursuites pénales, dont au moins 19 sont toujours en détention. Je suis particulièrement préoccupé par l'état de santé grave de M. Vatslau Areshka, qui a perdu la vue pendant son incarcération. Sa vie et son bien-être sont en danger. Je réitère donc mon appel humanitaire urgent au gouvernement en faveur de sa libération immédiate.

S'il y a un message que je voudrais que vous reteniez, c'est mon engagement ferme à aider le Bélarus à respecter ses obligations au titre des conventions relatives à la liberté syndicale. Je reste tout à fait ouvert au dialogue avec les autorités, la FPB et les organisations d'employeurs actives dans le pays afin d'entendre leurs points de vue et d'identifier des propositions concrètes pour répondre aux demandes de l'OIT qui ne sont pas encore satisfaites.

Pour conclure, il est essentiel que nous travaillions tous ensemble pour garantir le respect durable de la liberté syndicale au Bélarus, dans l'intérêt de ses travailleurs, de ses employeurs et de la société dans son ensemble. Je suis prêt à m'engager et à faciliter ce processus.

Présidente – Je vous remercie vivement M. Bentes Corrêa, pour les informations que vous avez fournies à cette commission. Pour cette discussion, 42 orateurs sont inscrits sur la liste. Compte tenu de ce nombre, le Bureau a décidé de réduire de 5 à 3 minutes la maximale des interventions des délégués s'exprimant à titre individuel. J'invite à présent le représentant du gouvernement du Bélarus, Monsieur le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale, à prendre la parole.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – La commission examine encore une fois le cas du Bélarus aujourd'hui. C'est la troisième séance que la commission y consacre, du fait de la décision la plus injuste et la plus erronée de toute l'histoire de l'OIT. J'entends par là la résolution de 2023 sur le Bélarus adoptée sous l'influence de forces hostiles afin d'accroître la pression exercée sur notre pays.

Dans le cas de cette résolution, les instruments et les mécanismes des institutions des Nations Unies ne servent pas à examiner des problèmes actuels ou à protéger les droits et les



libertés des personnes mais à exercer une pression injustifiée. Cette pression vise clairement à déstabiliser la société biélorussienne, à renverser le pouvoir, à porter atteinte à la souveraineté de l'État et à démanteler les processus d'intégration. Depuis longtemps, l'on essaie d'infléchir le cours des choses au Bélarus et d'en changer les priorités de politique étrangère en imposant des sanctions juridiques et en essayant de l'isoler. Malheureusement, l'OIT a été emportée sur cette voie grâce à l'action de ceux qui soutiennent la pression exercée sur le Bélarus.

Nous ne cessons de nous demander comment cela a pu arriver. Comment les organes de l'OIT, l'Organisation internationale la plus ancienne, la plus éminente, ont-ils pu devenir les pions d'un jeu géopolitique, les instruments de l'exécution d'ordres politiques? Tout le monde comprend qu'aujourd'hui le monde a plus que jamais besoin d'un dialogue objectif et constructif et de décisions équilibrées. Nous ne devrions pas provoquer la confrontation mais nous employer à régler les conflits et à parvenir à un développement stable.

Nous sommes convaincus que l'OIT peut et devrait devenir une plateforme exemplaire d'un dialogue sain, indispensable au développement pacifique de chaque pays et de la communauté internationale.

Mais il n'y aura véritablement de dialogue, quelle qu'en soit sa forme, que si les intérêts des parties sont respectés, si les participants font preuve d'un esprit constructif, s'écoulent et se fondent sur des informations fiables. C'est pour cela que, depuis des années, nous appelons les États Membres et les organes de l'OIT à respecter les intérêts du Bélarus et de sa population, ainsi qu'à s'abstenir de pression injustifiée, d'histoires mensongères et de conjectures quant au respect des droits syndicaux et des droits humains dans le pays.

Nous ne nous lasserons jamais de répéter que discréditer le Bélarus, exercer des pressions sur notre pays et tenter de l'isoler revient à s'engager dans une impasse. Nous rejetons la politique du deux poids, deux mesures et l'ingérence dans les affaires internes. Jamais, quelle que soit la pression exercée, nous ne prendrons de mesures contraires aux intérêts de l'État ou à ceux de la population. Cette situation a une seule issue et nous en avons déjà parlé à maintes reprises.

Les organes de l'OIT devraient abandonner les idées fausses liées au Bélarus qui leur sont imposées. C'est précisément l'évaluation de la situation fondée sur des faits qui est la condition du rétablissement de la coopération qui, à son tour, détermine l'utilité d'être Membre de l'OIT. Le principal obstacle à un réel dialogue tient aux déclarations infondées qui s'appuient sur des évaluations et des recommandations d'opposants au Bélarus. J'insiste une fois de plus sur la situation actuelle dans le pays. Les autorités biélorussiennes sont accusées de réprimer des manifestations pacifiques et légales visant à régler des questions économiques et sociales. Or la réalité est bien différente.

Les événements de 2020 n'avaient rien à voir avec le dialogue social et la mise en œuvre des droits syndicaux. Aucune demande économique ou sociale n'a été exprimée. Les manifestations avaient été encouragées par des forces externes souhaitant un coup d'État. Ce sont les motifs qui ont été retenus contre ceux qui ont enfreint la loi. Cela signifie que les événements de 2020 ne peuvent pas être interprétés comme des actions pacifiques et légitimes menées par les syndicats pour protéger les droits des travailleurs. Ils ne relèvent pas du champ d'application des conventions et ne devraient pas faire l'objet d'un examen à l'OIT. Toute tentative visant à présenter cette situation sous un autre angle relève de la manipulation. Nos opposants déforment les choses à dessein. Ils décrivent des actions illégales comme des manifestations pacifiques et dépeignent les personnes qui ont commis des infractions comme des victimes de répression antisyndicale ou politique. Les droits humains sont l'outil préféré



des pays occidentaux pour justifier l'ingérence dans les affaires internes, l'exercice de pressions et les politiques de sanctions.

Quoi qu'il en soit, le statut syndical n'autorise pas les infractions. En traduisant les auteurs d'infraction en justice, les autorités biélorussiennes ne contreviennent ni aux normes ni aux obligations internationales. D'ailleurs, les appels adressés au gouvernement pour qu'il annule des décisions de justice, qu'il libère les citoyens qui apparaissent sur les listes déjà évoquées, qu'il abandonne les charges contre eux, qu'il les rétablisse dans leurs droits et qu'il leur verse une indemnisation sont sans fondement juridique. Ce n'est rien d'autre que de l'ingérence dans les affaires internes et un appui à des activités destructrices. Est-ce que les organes de l'OIT ne comprennent pas que ces recommandations ne vont pas dans le sens des conventions de l'OIT et qu'elles outrepassent le mandat de l'Organisation?

Pour des raisons objectives, le Bélarus ne peut pas honorer les demandes concernant des personnes prétendument persécutées pour des activités syndicales. Aucun citoyen ne purge de peine pour avoir légalement et pacifiquement exercé des droits et libertés syndicaux. Permettez-moi d'insister une fois de plus: les personnes dépeintes comme des victimes de la répression n'en sont pas. Les poursuites pénales et les sanctions concernant les personnes qui commettent des infractions sont une pratique normale dans tous les États. Nous prions instamment tout le monde de regarder la vérité en face et d'arrêter de se perdre en conjectures sur la persécution de militants syndicaux au Bélarus.

Au Bélarus, les syndicats ont toujours été une partie vitale de la société civile, un partenaire égal dans le système de partenariat social. Les activités syndicales visant à protéger les droits au travail et socio-économiques des citoyens ne sont qu'encouragées. Les citoyens exercent librement et activement leur droit à la liberté syndicale en établissant des syndicats et en s'y affiliant. La centrale syndicale nationale, la FPB, représente les intérêts de quelque 4 millions de personnes: un chiffre parlant. Tous les syndicats sont indépendants des autorités gouvernementales et opèrent sans ingérence extérieure ou discrimination.

Les garanties des droits syndicaux sont consacrées par la loi et appliquées dans la pratique. Il est interdit de restreindre les droits syndicaux ou de faire obstacle aux activités des syndicats. La législation et la pratique ne contredisent pas les normes de l'OIT relatives à la liberté syndicale. Les syndicats ont le droit d'organiser des manifestations de masse. La procédure relative à la tenue de manifestations licites et pacifiques est tout à fait conforme aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

Le Code du travail garantit le droit de grève. L'interdiction de formuler des demandes politiques pendant une grève est une pratique internationale justifiée. Les syndicats coopèrent pleinement avec les syndicats d'autres pays, s'affilient à des associations internationales et ont le droit de recevoir une aide étrangère pour des objectifs importants pour la société. L'interdiction de l'utilisation d'une aide étrangère pour des activités politiques s'applique à toutes les organisations dans le pays; elle est motivée par les intérêts nationaux en matière de sécurité. Les demandes relatives à un allègement du contrôle des financements étrangers, à la légalisation des grèves politiques et à la libéralisation des procédures relatives à la tenue de manifestations de masse ne servent pas les intérêts du pays. Elles visent à créer les conditions favorables pour des influences extérieures destructrices.

Autre exemple de désinformation et de manipulation: l'affirmation selon laquelle le Bélarus n'a pas mis en œuvre les recommandations de la commission d'enquête ni fourni de nouvelles informations à ce sujet. Les organes de l'OIT savent bien que des travaux sérieux sont menés en ce sens. C'est pour cela qu'il a été pris note des progrès dans la mise en œuvre des recommandations et que le point concernant le respect des conventions par le pays a été



retiré de l'ordre du jour de la Conférence. Aujourd'hui, nous pouvons confirmer que la plupart des recommandations de la commission d'enquête, 10 sur 12, ont été mises en œuvre.

À maintes reprises, des informations détaillées ont été fournies à ce sujet aux organes de l'OIT. Pourtant, les arguments du gouvernement sont systématiquement ignorés. Nos opposants, mus par la volonté de dénigrer le Bélarus autant que possible, ne reculent devant rien. Ils ont trouvé une occasion d'accroître la pression en discréditant la FPB. Depuis des années, l'on essaie, sans motif réel, de priver la FPB de ses pouvoirs à la Conférence. Le groupe des travailleurs bloque la participation de représentants de la FPB dans ses réunions au Conseil d'administration. Comment qualifier ces actions autrement que comme une attaque directe contre le droit des travailleurs bélarussiens à la liberté syndicale? Pour quels motifs leur refuse-t-on le droit d'être représentés à l'OIT? Est-ce que l'on se base sur les plaintes infondées des commanditaires de l'odieuse résolution contre le Bélarus ou est-ce parce que la FPB dialogue de façon constructive avec le gouvernement? Cela peut-il être autre chose qu'une violation des principes de l'OIT?

La FPB a toujours été, et reste, une association libre et indépendante de travailleurs dans le pays, et la plus représentative. C'est la plus grande organisation publique. Elle comprend 15 syndicats de secteur qui représentent, je le répète, 4 millions de travailleurs dans tous les secteurs de l'économie et toutes les régions. L'indépendance de la FPB des organes de l'État, des partis politiques et d'autres organisations est clairement énoncée dans sa charte. Il s'agit d'une véritable centrale syndicale, dont l'authenticité et l'indépendance sont confirmées par les principes de son organisation et ses activités.

En toute indépendance, la FPB a rédigé sa propre charte et défini sa structure, tout comme elle élit ses organes de gouvernance et de contrôle. Cette charte dispose que l'adhésion et la démission sont volontaires et établit l'égalité de droits et de responsabilités des organisations membres, leur autonomie organisationnelle et financière, la collégialité et la transparence des travaux des organes élus, et la redevabilité devant les organisations membres. Les activités de la FPB ne sont ni supervisées ni contrôlées, ni financées par le gouvernement. L'inclusion de représentants de la FPB au sein de la délégation tripartite du Bélarus à la Conférence se fait dans le plein respect de la Constitution de l'OIT.

À ce propos, le suivi de la situation en ce qui concerne la désignation de la délégation des travailleurs par la Commission de vérification des pouvoirs ne fait aucun sens. C'est l'exemple même d'une mauvaise utilisation des ressources de l'OIT. Dans le même temps, la pratique du groupe des travailleurs consistant à bloquer la participation de la FPB aux réunions de l'OIT doit être condamnée et sévèrement jugée.

Le Bélarus est un État Membre de l'OIT. Il paie ses contributions et a parfaitement le droit de faire en sorte que ses organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives participent librement aux activités de l'Organisation. Dans le même temps, nous insistons sur le fait qu'il est illégal de faire passer des individus sans lien avec le Bélarus pour des représentants du mouvement syndical du pays. J'entends par là la principale source de fausses informations sur le Bélarus: un groupe d'individus opérant à l'étranger qui se fait appeler le BKDP.

Il y a eu une association ainsi nommée dans le pays avec laquelle le gouvernement a essayé d'établir le dialogue. Cependant, en 2020, le BKDP a basculé: il est passé de la protection des droits des travailleurs à des actions ouvertement destructrices et attentatoires aux intérêts de la société et de l'État. De ce fait, la Cour suprême a mis un terme à leurs activités. Cette association de syndicats n'existe plus. Toutefois, les anciens dirigeants du BKDP continuent sur leur lancée contre l'État et n'arrivent pas à accepter cette décision. Ils estiment que le statut



syndical leur permet de faire avancer le programme contre le Bélarus à l'OIT en servant l'intérêt des pays qui cherchent à l'isoler et à lui imposer des restrictions.

C'est pour cela que ces personnes disent qu'elles sont l'unique association syndicale indépendante au Bélarus. Dans le même temps, le soi-disant BKDP n'est qu'un petit groupe d'anciens dirigeants et militants syndicaux. Il n'y a aucun membre ni organisation de syndicats des débuts du BKDP dans les entreprises du pays. En effet, il est évident que les travailleurs ont besoin de vrais syndicats et qu'ils ne souhaitent pas être emportés dans des entreprises politiques hasardeuses.

Les représentants du BKDP sont basés à l'étranger. Leurs activités encourageant des histoires mensongères au sujet du Bélarus pour justifier les sanctions sont financées par des commanditaires étrangers. Tout cela ne correspond en rien au statut d'un syndicat et ne va pas dans le sens de la véritable indépendance et de la représentativité que le BKDP affirme haut et fort.

Comme nous l'avons à maintes reprises indiqué au Bureau et aux organes de l'OIT, il n'y a aucun motif juridique pour le dialogue avec le BKDP en tant que structure dénuée de lien avec les travailleurs au Bélarus. La participation du BKDP aux réunions sur le cas du Bélarus et son positionnement en tant que représentant des travailleurs du pays sont inacceptables.

Dans le même temps, les déclarations de nos opposants sur l'absence de véritables syndicats indépendants au Bélarus et, par conséquent, de dialogue social, attestent d'une incompréhension totale de la situation. Le Bélarus dispose d'un système de partenariat social qui fonctionne parfaitement. Les syndicats et les employeurs sont pleinement engagés en faveur de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques socio-économiques.

Le refus de la confrontation entre les parties et le règlement de toute question par la voie de la négociation nous permettent de tenir compte, autant que possible, des intérêts de tous les groupes dans la société et de préserver la stabilité du développement économique et social de l'État.

Par conséquent, sur la base des faits exposés, on peut conclure qu'il n'y avait, et qu'il n'y a, aucun motif objectif à l'application de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au Bélarus et à l'adoption de la résolution de 2023 appelant à un réexamen des relations avec notre pays. L'OIT examine le cas du Bélarus plusieurs fois par an. Ce cas repose sur des faits déformés, sur de fausses accusations visant le gouvernement et sur la volonté de nos opposants d'utiliser l'OIT pour faire pression sur le pays.

En outre, le sujet des plaintes à notre endroit ne correspond pas au mandat de l'OIT. Cela a été relevé à plusieurs reprises. C'est inacceptable. Nous comprenons qu'une campagne est menée à l'OIT contre le Bélarus et qu'elle fait partie de la guerre de l'information et de sanctions menée contre nous. Il n'est guère probable que nos opposants mettront sous peu un terme à cela, et je suis convaincu qu'aujourd'hui nous allons entendre une nouvelle série d'accusations déformant la réalité.

À cet égard, je prie instamment tout le monde de regarder la vérité en face et d'arrêter de suivre la rhétorique antibélarussienne par simple paresse. Je demande aux délégations nationales et aux organes de l'OIT de mieux décider comment utiliser les informations émanant des anciens dirigeants du BKDP et des pays occidentaux. Ne vous laissez pas encore tromper et manipuler.



Le cas du Bélarus, fondé sur une approche politisée, n'existe plus depuis longtemps. La répétition de demandes infondées contre le Bélarus n'aboutira à rien. Aucun pays qui se respecte ne suivra des recommandations qui ignorent la réalité et qui visent à déstabiliser.

Le gouvernement espère que le bon sens prévaudra à l'OIT et que les contributions des États Membres ne seront plus gaspillées pour des séances inutiles ainsi que des conclusions, des recommandations et des rapports reproduits à l'identique.

Je souhaite m'adresser en particulier aux membres de la commission. C'est à vous qu'il appartient de changer la donne et de replacer la discussion dans un cadre conforme aux principes de l'OIT. Pour avancer le plus rapidement et le plus efficacement possible, il faut rejeter les conclusions injustes concernant le Bélarus et demander aux organes de contrôle de l'OIT d'abandonner leur politique de pression injustifiée, d'accepter les réalités des intérêts souverains du pays et de tenir compte des informations factuelles fournies par le gouvernement. J'appelle tout un chacun à mettre un terme à la politisation de l'OIT, à ne pas prendre de décision injuste et à revenir sur la voie du dialogue constructif et de la pleine coopération avec la partie bélarussienne.

Membres employeurs – Nous tenons à remercier le gouvernement du Bélarus pour sa présence ce matin lors de cette séance spéciale. Nous avons pris note des informations écrites et orales qu'il a fournies concernant ce cas. Pour commencer, confirmons que ces deux conventions ont été ratifiées par le Bélarus en 1956, et que les membres employeurs tiennent à souligner combien il est important que les États les respectent, puisqu'elles sont toutes deux considérées comme fondamentales. Les membres employeurs souhaitent également préciser que ce cas est suivi de longue date au sein de l'OIT.

Depuis 1997, la commission d'experts a formulé de nombreuses observations et ce cas a été traité par diverses structures de contrôle de l'OIT au fil des ans, parmi lesquelles la présente commission. Nous notons la position du gouvernement selon laquelle ce cas est sans fondement et motivé par des considérations politiques, et que les événements de 2020 n'avaient rien à voir avec un processus de dialogue social dans le domaine du travail ni avec l'exercice des droits et libertés syndicaux ou d'autres droits et libertés civils.

Toutefois, 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. Trois Rapporteuses spéciales des Nations Unies, les Rapporteuses spéciales pour le Bélarus, sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, et sur l'indépendance des juges et des avocats, ont participé à cette table ronde et ont présenté des conclusions qui indiquaient le contraire.

Le Conseil d'administration de l'OIT a examiné ce cas à plusieurs reprises. Tout récemment, lors de sa session de mars 2026, dans le cadre du suivi de la résolution au titre de l'article 33 de la Constitution, le Conseil d'administration:

- a pris note avec une préoccupation grandissante que le gouvernement du Bélarus n'a une fois encore communiqué aucune information nouvelle sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et les recommandations ultérieures des organes de contrôle;
- a invité le gouvernement à revoir sa position et à collaborer pleinement avec l'Envoyé spécial;
- a prié de nouveau le gouvernement du Bélarus 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; et une mission tripartite de l'OIT visant à évaluer la situation et à rendre visite aux syndicalistes actuellement en prison ou en détention;

- a prié instamment le gouvernement du Bélarus de communiquer au Directeur général toutes informations concernant les mesures concrètes prises à cet égard à la suite de la 356^e session du Conseil d'administration, avant le 21 septembre 2026;
- a demandé à l'Envoyé spécial de lui faire rapport, à sa 358^e session, et de communiquer également toutes informations utiles à la commission, à sa troisième séance spéciale.

À ce propos, nous marquons une pause pour prendre acte de la présence de l'Envoyé spécial ainsi que de son rapport et des informations qu'il a communiquées à cette commission ce matin, notamment son appel à la collaboration avec le gouvernement.

Dans ses conclusions de 2024 et 2025, la commission a notamment prié instamment le gouvernement 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 concernant le respect des conventions;
- 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; 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 actuellement en prison ou en détention.

Passons maintenant aux observations de la commission d'experts, qui, dans ses récentes observations, a demandé au gouvernement de fournir des commentaires sur les allégations selon lesquelles deux syndicalistes ont été expulsés illégalement vers la Lituanie et se sont vu confisquer leur passeport et leurs médicaments personnels. La commission d'experts a également demandé d'autres informations sur l'allégation selon laquelle plus de 70 dirigeants et militants syndicaux faisaient l'objet de poursuites pénales et 21 dirigeants et militants syndicaux étaient toujours emprisonnés ou détenus.

De plus, la commission d'experts a noté avec un profond regret que le gouvernement n'a communiqué aucun nouvel élément d'information sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et les recommandations ultérieures des organes de contrôle, et qu'il n'a pas souscrit à la nomination de l'Envoyé spécial.

La commission d'experts a une fois de plus déploré l'absence de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et dans la suite donnée aux recommandations en suspens des organes de contrôle. Se référant à la décision du Conseil d'administration, la commission a prié instamment le gouvernement de revoir sa position et de collaborer pleinement avec l'Envoyé spécial.

En outre, elle l'a prié instamment de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre les recommandations restantes de la commission d'enquête, les recommandations ultérieures formulées par les organes de contrôle et les décisions du Conseil d'administration. La commission a prié le gouvernement de communiquer des informations détaillées sur les mesures spécifiques prises à cet égard.



À l'instar des années précédentes et dans la lignée des interventions précédentes du groupe des employeurs, nous tenons 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. En vertu de l'article 3 de la convention n° 87, le droit d'organisation constitue un aspect important des activités des organisations d'employeurs et de travailleurs. Selon l'article 11 de la convention n° 87, les États doivent «prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical».

Compte tenu de tous ces éléments, nous prions instamment le gouvernement d'entamer un dialogue constructif avec l'OIT, y compris de rencontrer l'Envoyé spécial de l'OIT sans plus tarder, afin d'améliorer la situation du pays en ce qui concerne le droit à la liberté syndicale et le droit d'organisation. Les membres employeurs sont prêts à appuyer ce processus de manière constructive.

Les employeurs du Bélarus confirment également, et ne manqueront pas de le réaffirmer, 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:

- de revoir leur position et de collaborer avec l'Envoyé spécial;
- de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre les recommandations restantes de la commission d'enquête, les recommandations ultérieures formulées par les organes de contrôle et les décisions du Conseil d'administration;
- d'apporter leurs commentaires sur les allégations selon lesquelles deux syndicalistes ont été illégalement expulsés, plus de 70 dirigeants et militants syndicaux font encore l'objet de poursuites pénales et 21 dirigeants et militants syndicaux sont encore emprisonnés ou en détention;
- de prendre des mesures pour modifier sans plus tarder plusieurs dispositions juridiques afin de les mettre en conformité avec les obligations internationales du gouvernement en ce qui concerne la liberté syndicale.

Membres travailleurs – En 2023, la Conférence a adopté une résolution en vertu de l'article 33 de la Constitution de l'OIT concernant le Bélarus. Cette résolution faisait suite à de nombreuses années d'efforts infructueux pour obtenir le respect des recommandations de la commission d'enquête établie en lien avec les conventions. L'article 33 représente le plus haut niveau d'action possible au sein du système de contrôle de l'OIT. Il reflète la détermination collective des Membres de l'OIT à garantir le respect des conventions et des valeurs de l'OIT, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, là où tous les efforts entrepris ont échoué.

La séance spéciale que nous tenons aujourd'hui fait partie de ce processus. Elle n'est pas destinée à «nuire» au Bélarus. Elle vise à parvenir à enfin concrétiser le respect des obligations librement acceptées par le Bélarus en vertu de la Constitution de l'OIT et des conventions qu'il a ratifiées. Il s'agit d'améliorer les conditions de travail au Bélarus pour tous les travailleurs.

Au centre de cette discussion se trouvent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective. Ces principes reconnaissent que les travailleurs et les employeurs doivent être libres de créer et d'assurer la gestion de leurs organisations de manière indépendante, d'élire leurs représentants librement, de déterminer leurs activités et de défendre leurs intérêts et droits sans ingérence.



L'histoire, en particulier celle qui a précédé la création de l'OIT et l'adoption des conventions n^{os} 87 et 98, a démontré que les organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs sont indispensables à la justice sociale et au développement économique durable. Lorsque les organisations deviennent soumises au contrôle de l'État, lorsqu'elles ne sont pas libres, elles perdent l'indépendance nécessaire pour remplir leur rôle. C'est pourquoi la convention n° 87 accorde tant d'importance à l'autonomie et à l'indépendance organisationnelles.

Les problèmes auxquels nous faisons face ne sont pas nouveaux. Compte tenu des préoccupations concernant les droits syndicaux au Bélarus, une mission de l'OIT avait déjà effectué une visite dans le pays en 1997 et avait observé à l'époque certains progrès. Cependant, ces progrès ont été de courte durée. En 2000, une nouvelle plainte a été déposée par plusieurs syndicats, dont le BKDP. D'autres missions ont suivi en 2000 et 2003. Malgré ces efforts, la situation n'a cessé de se détériorer. Les allégations concernaient l'ingérence dans les affaires syndicales, la législation restrictive, la discrimination à l'égard des syndicalistes et le harcèlement des dirigeants et membres syndicaux.

En juin 2003, une plainte en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT a été déposée, aboutissant à l'établissement d'une commission d'enquête. La commission a conclu que les syndicats indépendants au Bélarus avaient été soumis à une ingérence importante et à des efforts soutenus pour les placer sous contrôle de l'État. La commission a souligné que la liberté syndicale ne pouvait exister véritablement que si les syndicats extérieurs aux structures officielles pouvaient s'organiser et fonctionner librement et de manière indépendante. Il est important de noter que la commission a clairement indiqué que ses recommandations visaient à bénéficier à la société bélarussienne dans son ensemble. Les syndicats libres et indépendants étaient reconnus comme des acteurs essentiels du développement social et économique du pays. Tout cela reste vrai aujourd'hui.

La commission d'experts et le Conseil d'administration ont clairement indiqué que des violations graves persistent. Les syndicats indépendants ont été démantelés. Des dirigeants syndicaux et membres des syndicats ont été emprisonnés. Les travailleurs continuent de faire face à de graves obstacles dans l'exercice de leurs droits. De nombreux syndicalistes libérés de détention restent soumis à des restrictions, à la stigmatisation, d'autres font face à l'exil forcé, à la perte de documents, à des pensions impayées et à la séparation de leurs familles. D'autres restent emprisonnés dans des conditions qui ont causé des dommages graves et durables à leur santé physique et mentale.

Nous sommes heureux que notre frère Aliaksandr Yarashuk puisse être présent avec nous aujourd'hui. Son expérience illustre les conséquences persistantes auxquelles font face les syndicalistes même après leur libération de détention. Nous restons profondément préoccupés pour tous ceux qui restent emprisonnés, y compris Vatslau Areshka, dont la santé s'est considérablement détériorée pendant sa détention. Il est devenu aveugle.

Le gouvernement soutient que certaines recommandations de la commission d'enquête ne peuvent être mises en œuvre en raison de considérations de sécurité nationale. Les membres travailleurs ne peuvent pas accepter cette position.

Le système de contrôle de l'OIT repose sur le dialogue, les preuves et l'engagement de bonne foi. Lorsque des intérêts publics légitimes émergent, ils doivent être traités conformément aux obligations internationales et aux réalités nationales, mais ils ne peuvent pas être utilisés comme une réserve indirecte excluant l'État Membre de toute responsabilité.



Les restrictions qui empêchent les organisations de travailleurs d'exercer leurs activités, d'exprimer leurs opinions, d'organiser des événements ou d'administrer librement leurs finances affectent l'essence même de la liberté syndicale. Criminaliser ou imposer de lourdes considérations de sécurité nationale aux aspirations et aux droits légitimes impose à l'État de tolérer le fardeau d'un examen minutieux. L'équilibre doit pencher en faveur de l'exercice des droits. De même, les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent pouvoir entretenir des relations avec les organisations internationales et recevoir un soutien, dans le cadre de leur droit de former ou d'adhérer à leurs propres organisations internationales et de bénéficier de son administration, y compris un soutien financier protégé par l'article 5 de la convention n° 87.

Ce ne sont pas des droits négligeables. Ce sont des éléments essentiels d'une véritable indépendance pour les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Nous sommes particulièrement préoccupés par le refus persistant du gouvernement de s'engager de manière significative dans les mesures de mise en œuvre adoptées dans le cadre de la résolution de l'article 33. Nous regrettons le manque de coopération avec l'Envoyé spécial du Directeur général et prions instamment le gouvernement à s'engager de manière constructive avec lui et de le soutenir dans les efforts qu'il déploie. Nous saluons les actions entreprises par les États Membres, les organes des Nations Unies et les organisations syndicales pour soutenir les syndicalistes du Bélarus et atténuer les conséquences humanitaires de l'exil forcé et de la répression.

Nous saluons également les recommandations des mécanismes des Nations Unies en matière de droits de l'homme appelant à un environnement sûr et favorable à l'activité syndicale et à l'abrogation des mesures qui visent le démantèlement des syndicats indépendants.

Les membres travailleurs restent convaincus que des progrès significatifs sont possibles. Cependant, cela nécessite un engagement réel, le respect du système de contrôle et des actions concrètes pour restaurer la liberté syndicale et le droit à la négociation collective en droit et en pratique.

En 2004, la commission a considéré qu'il est crucial que des mesures significatives soient prises dans un avenir immédiat pour permettre aux syndicats extérieurs à la structure du FPB de pouvoir former leurs organisations et exercer librement leurs activités. Ce n'est que dans de telles circonstances que la liberté d'association peut être considérée comme existante au Bélarus. Cela fait maintenant vingt-deux ans que ces recommandations ont été formulées, et il n'existe aucun syndicat indépendant en dehors du FPB.

Le gouvernement affirme désormais que le BKDP n'opère pas dans le pays, alors que le gouvernement a lui-même créé les conditions d'exil forcé empêchant ses dirigeants de rester dans le pays. Toute personne s'engageant avec des syndicats indépendants est susceptible de faire l'objet de poursuites pénales. Cela n'empêche pas le BKDP de militer fermement pour le respect des libertés civiles et un climat de liberté permettant aux syndicats de véritablement pouvoir opérer au Bélarus. S'il ne s'agit pas là d'un travail au bénéfice des syndicats indépendants du Bélarus, alors je ne sais pas ce qui le serait.

Ce travail, ce n'est en tout cas pas le FPB qui le mène. Le gouvernement en a pris le contrôle. Le gouvernement a été sévère envers le FPB quand ce dernier avait soutenu le BKDP par le passé. Le message envoyé par le gouvernement est donc clair: il faut garder le silence et se rallier pleinement au gouvernement. Perdre son autonomie et son indépendance. Mais cela signifie que vous n'êtes pour ainsi dire plus un syndicat. Vous faites peut-être beaucoup



de bonnes choses sous le contrôle du gouvernement, mais vous n'êtes pas un syndicat si vous ne pouvez plus vous exprimer pour défendre les travailleurs, même s'ils ont des opinions différentes des vôtres. La fonction de président du FPB est enregistrée par le gouvernement comme une fonction de l'État. Il est donc clair que le FPB est un agent de l'État.

De plus, le gouvernement ne s'engage pas dans les mesures de mise en œuvre adoptées pour améliorer la situation au Bélarus. Il dit que c'est «une impasse».

Nous apprécions grandement les informations concernant les mesures prises par l'Envoyé spécial, saluons ses efforts et appelons à lever les obstacles posés sur son chemin par les autorités du Bélarus. Nous saluons également les mesures prises par les gouvernements, conformément au principe de non-refoulement appliqué dans ces circonstances, pour atténuer les conséquences de la déportation forcée du Bélarus, de l'exil forcé et de la réglementation des passeports. Nous remercions également les syndicats, comme la Confédération allemande des syndicats, pour le travail accompli à cet égard.

Les réunions nationales tripartites devraient être accélérées pour examiner les relations avec le Bélarus. Nous saluons également les recommandations du Conseil des droits de l'homme de l'ONU, notamment l'adoption de mesures pour garantir un environnement sûr et favorable aux syndicalistes, entre autres, et l'abrogation des lois démantelant les syndicats indépendants. De même, nous nous félicitons que le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, tout en saluant la libération des prisonniers, ait également souligné que nombre de personnes libérées, y compris des syndicalistes et des militants civils, avaient été condamnées sans procès équitable.

Nous devons tous redoubler d'efforts pour que l'emprisonnement des syndicalistes et les violations de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective prennent fin.

À l'heure où nous parlons, 20 de nos collègues sont toujours en prison parce que leur organisation syndicale a été qualifiée d'«extrémiste» en raison de leurs activités syndicales, y compris des revendications syndicales légitimes. Ces collègues sont soumis à des sanctions impliquant du travail forcé pour avoir exprimé des opinions politiques ou des opinions contraires au système politique, social ou économique établi. Nous continuerons à demander leur libération et demanderons au gouvernement qu'il respecte les recommandations de la commission d'enquête.

Interprétation du russe: Membre employeur, Bélarus – Permettez-moi de vous saluer tous au nom de la Confédération des employeurs de la République du Bélarus. Il s'agit de notre association, notre syndicat. Elle réunit des entreprises de différentes formes de propriété, des personnes issues de différents secteurs et de différentes régions du pays. L'élaboration et l'adoption de la loi sur les associations d'employeurs ont effet constitué un excellent exemple de partenariat social réussi dans notre pays, car tous les partenaires concernés y ont participé.

Un accord général a été adopté pour 2025-2027, auquel ont participé le gouvernement, plusieurs associations d'employeurs nationales et des syndicats. Ce sujet a donné lieu à des discussions animées. Les négociations ont été intenses. Il a fallu trouver des compromis et aplanir certaines contradictions.

Une certaine souplesse a été trouvée. Tout s'est bien déroulé, ce qui montre que le partenariat social se développe bien en République du Bélarus. Malgré toutes les difficultés rencontrées, nous avons été en mesure de collaborer avec les organisations de travailleurs, le gouvernement et d'autres parties prenantes concernées. Nous avons pu prendre des mesures visant à défendre les intérêts des employeurs et des travailleurs, à créer des conditions de travail appropriées et à mettre l'accent, en particulier, sur la santé et la sécurité au travail. Il



s'agit là d'un partenariat social fructueux et, même en cette période difficile marquée par les sanctions et les restrictions, nous avons pu renforcer la sécurité économique de notre pays pour garantir la pérennité et l'efficacité de l'économie réelle.

Que fait notre Confédération des employeurs? Nos activités sont multiples. Nous menons des actions conjointes visant à créer de nouveaux emplois, par exemple, à garantir l'offre de formation professionnelle continue, ainsi qu'à améliorer les compétences et la certification des travailleurs. Notre gouvernement œuvre à garantir la protection sociale des travailleurs, et nous avons pu constater que des décisions prises, notamment lors de l'Assemblée des peuples paneuropéens, vont dans ce sens. Cela se reflète également dans le Code du travail et dans la loi sur les associations d'employeurs, dans le Code des impôts, ainsi que dans les programmes régionaux relatifs au logement, à la santé, à l'éducation, etc.

Toutes les mesures mises en œuvre produisent des résultats positifs. Au Bélarus, les travailleurs et les employeurs opèrent dans un climat de stabilité, et nous faisons preuve d'une croissance durable tant au niveau de notre production que des exportations de biens et services. Nous avons la possibilité d'entretenir une bonne coopération industrielle avec de nombreux pays dans divers secteurs de l'économie réelle. Parmi ceux-ci figurent l'ingénierie, l'industrie agroalimentaire, les technologies de l'information, la biotechnologie, l'électronique, l'énergie, la médecine, l'industrie pharmaceutique et bien d'autres domaines. Il convient de noter que les partenaires commerciaux étrangers manifestent leur intérêt pour un renforcement de la coopération avec les entreprises bélarussiennes dans le cadre de nombreux projets innovants.

Cela dit, il convient de souligner que les industriels et les entrepreneurs bélarussiens insistent sur leur volonté de renouer la coopération avec les partenaires occidentaux sur des projets d'intérêt mutuel, dans esprit de respect mutuel et dans l'intérêt de tous.

Nous avons constaté que certaines niches commerciales se sont libérées et que des représentants de pays amis y ont désormais pris pied. Nous espérons toutefois vivement voir, dans un avenir proche, le rétablissement des relations mutuellement bénéfiques que nous entretenions avec d'autres entreprises, ces relations ayant été détruites par les sanctions. Permettez-moi de réaffirmer une fois encore que les décisions prises par l'OIT visant à limiter la coopération avec les entreprises de l'économie réelle devraient être annulées.

Nous devons reconnaître que la pression exercée par les sanctions orchestrées par un certain nombre d'États Membres de l'OIT vise à déstabiliser les activités conjointes des partenaires sociaux au Bélarus, mais qu'elle est un échec. Avec le recul, il apparaît que les tentatives des auteurs des résolutions et décisions antibélarussiennes adoptées lors de la Conférence, visant à provoquer des problèmes en matière d'emploi ou de revenus pour les travailleurs, voire à saper les garanties sociales et les obligations sociales du pays, n'ont pas abouti. Nous devons reconnaître que les résultats obtenus au Bélarus sont le fruit d'une collaboration efficace entre gouvernement, syndicats – y compris les syndicats sectoriels – et les associations d'employeurs. Notre partenariat social national ne sera pas l'otage de désaccords politiques, qu'ils soient internes ou externes. Dans le cadre de la Conférence, nous sommes ouverts à une collaboration fondée sur le respect mutuel et tenant compte des intérêts nationaux.

Les employeurs du Bélarus sont des partenaires sociaux responsables. Une fois de plus, nous constatons qu'une décision est proposée ici concernant ce que l'on appelle le «cas du Bélarus». Une fois de plus, nous constatons qu'elle appelle à des restrictions de la coopération avec le gouvernement et les partenaires sociaux. Dans ces conditions, les interactions avec les organisations d'employeurs



et l'OIT s'en trouvent réduites, et nous constatons qu'en réalité cela finit par créer les conditions d'une concurrence déloyale.

Nous espérons vivement que les conclusions des experts n'outrepasseront pas le mandat de cette Organisation et qu'elles s'appuieront sur les réalisations concrètes du partenariat social dans le pays ainsi que sur les résultats réels. Telle est la position des employeurs du Bélarus, et nous espérons qu'elle sera prise en compte. Nous appelons la Conférence à nous apporter son soutien et sa solidarité, et nous sommes convaincus que l'engagement en faveur d'une coopération aussi active que possible avec les employeurs de tous les pays constitue la voie à suivre pour nous tous.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Bélarus – Le FPB compte parmi ses rangs la vaste majorité des travailleurs du pays. Depuis plus de trente-cinq ans, nous représentons et défendons les intérêts des travailleurs à l'échelle nationale et internationale, y compris à l'OIT.

Les organisations syndicales au sein de la FPB sont actives dans les entreprises de tous les secteurs économiques, tant dans le secteur public que privé. Nous veillons en permanence au respect de la législation sur les lieux de travail. Nous recevons régulièrement des retours de la part des 4 millions de membres de notre organisation. C'est ainsi qu'aujourd'hui, nous disposons d'informations complètes et fiables sur la situation dans les sphères sociales et professionnelles de notre pays. Nous pouvons affirmer en toute confiance que ce qui se passe aujourd'hui au sein de l'OIT consiste malheureusement en la diffusion d'informations totalement fausses concernant notre pays, et nous sommes profondément préoccupés par le fait que, sur la base de ces données déformées, les organes de l'OIT continuent de prendre des décisions qui portent directement atteinte aux droits des travailleurs du Bélarus et, en particulier, insistent pour que d'autres États revoient leurs relations avec le Bélarus.

Permettez-moi d'insister une nouvelle fois: de telles activités sont en contradiction directe avec les buts et objectifs de l'OIT ainsi qu'avec sa raison d'être. La Constitution de l'OIT et d'autres documents fondamentaux établissent clairement que l'objectif principal de cette Organisation, ainsi que de toute politique nationale et internationale pertinente, est de garantir aux citoyens de tout État le droit de travailler dans des conditions de viabilité économique et d'égalité des chances. Les sanctions économiques, dont l'application est aujourd'hui encouragée par les décisions de l'OIT, ont un effet particulièrement néfaste sur les droits socio-économiques fondamentaux des personnes et font obstacle au développement durable. Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur l'impact négatif des mesures coercitives unilatérales l'a répété à maintes reprises. Il a notamment attiré l'attention sur la situation au sein de l'OIT et a dénoncé l'adoption inacceptable de décisions qui encouragent les sanctions.

La FPB a également soulevé ce problème à plusieurs reprises. Il incombe aux syndicats de chaque État de défendre les droits des travailleurs, tant au niveau national qu'international. Nous tenons à souligner que notre position selon laquelle l'application de restrictions économiques unilatérales est inadmissible et est désormais partagée par les syndicats de nombreux pays. À l'automne dernier, nous avons abordé ce sujet à Minsk, où s'est tenue une conférence internationale à laquelle ont participé des représentants de dizaines de pays; tous ont soutenu un appel général lancé à l'OIT pour qu'elle prenne des mesures concrètes pour mettre fin à cette pratique odieuse.

Par ailleurs, nous souhaitons attirer votre attention sur un autre point. Depuis de nombreuses années, nous avons constaté des tentatives visant à priver les travailleurs bélarussiens de la possibilité de défendre leurs intérêts au sein de l'OIT. Sans discussion collégiale impliquant les Membres de l'OIT, une décision a été prise à huis clos concernant la



non-admission des représentants légitimes des travailleurs biélorussiens aux réunions des organes de l'OIT au cours desquelles le prétendu «cas du Bélarus» était examiné. Malgré les demandes officielles, les représentants de la FPB n'ont même pas eu la possibilité d'assister aux réunions du Conseil d'administration du BIT lorsque la situation au Bélarus faisait l'objet des discussions. Par conséquent, les conclusions concernant le Bélarus ont, une fois encore, été élaborées sur la base d'informations totalement fausses provenant d'organisations qui n'ont aucun lien avec les travailleurs du Bélarus, qui agissent et sont financées par d'autres États, comme cela a déjà été mentionné.

De plus, en violation de toutes les règles et procédures de l'OIT, des membres de cette organisation se sont présentés comme des représentants des travailleurs biélorussiens, alors qu'aucun d'entre eux n'a été élu ni désigné par les travailleurs du Bélarus. En substance, des efforts sont déployés pour priver la FPB, véritable représentante des travailleurs du Bélarus, de la possibilité de participer aux travaux de l'OIT. Nous comprenons que toutes ces mesures hostiles, toutes ces allégations farfelues cachent un programme politique et visent à exercer une pression supplémentaire sur le Bélarus, pour contraindre notre pays à renoncer à exercer le droit inaliénable de tout État à l'autodétermination. Nous tenons à souligner que les accusations contre le Bélarus concernant le non-respect des conventions, ainsi que les attaques contre la FPB, interviennent à un moment où nous avons déjà atteint bon nombre des objectifs que l'OIT ne peut que recommander aux autres pas de poursuivre. Je vais vous donner quelques exemples marquants.

Malgré l'énorme pression économique et politique qui pèse sur le Bélarus, le pays a déjà réalisé aujourd'hui des progrès significatifs et impressionnants dans le classement mondial en matière de développement durable. Par exemple, en ce qui concerne le travail décent et la croissance économique, presque tout le monde dans notre pays peut jouir aujourd'hui du droit au travail. Le taux de chômage y est minime. Il n'est qu'à 2,5 pour cent, selon la méthodologie de l'OIT. Dans ces conditions, nous constatons chaque année une croissance substantielle des revenus réels de la population de notre pays.

Par ailleurs, conformément aux recommandations de l'OIT, le Bélarus veille au plein exercice des garanties sociales élémentaires. Chaque citoyen du pays peut bénéficier gratuitement de l'enseignement et de la formation professionnelle, de soins médicaux complets, d'une aide sociale et de pensions. Nous disposons également d'une répartition équitable des revenus et d'un niveau d'inégalité minimum.

Tous ces exemples montrent le partenariat social efficace dont nous disposons au Bélarus. L'OIT appelle tous les pays à instaurer un dialogue social à part entière et respectueux, et souligne que ce n'est qu'en menant un tel dialogue, qu'en ne mettant en place une telle coopération constructive, qu'il est possible de résoudre les problèmes les plus importants des travailleurs. C'est précisément ce qui se passe aujourd'hui au Bélarus grâce à l'interaction des autorités, des syndicats et des organisations d'employeurs. Notre fédération est l'organisation la plus représentative des travailleurs. Elle participe à l'élaboration de toute la législation sur les questions sociales et du travail.

Nous nous positionnons de manière indépendante sur chaque question. Rien que l'année dernière, nous avons participé à l'élaboration de textes très importants du Code du travail, de la loi sur la protection du travail, ainsi de plusieurs autres textes. Et c'est à l'initiative de la FPB que les projets de ces lois ont intégré un certain nombre de normes qui renforcent les garanties de protection des travailleurs. De plus, la législation de notre pays nous confère le droit exclusif de veiller au respect de la législation régissant les questions du travail au sein de



toutes les institutions. Rien que l'année dernière, grâce au travail accompli par nos juristes, nous avons pu recenser 20 000 infractions à la législation du travail et y remédier.

Nous avons également pu traiter des cas de licenciement abusif. Nous avons également pu venir en aide à des personnes qui faisaient l'objet de sanctions injustifiées ou d'une retenue partielle de leur salaire. En d'autres termes, nous avons pris des mesures concrètes pour garantir que les travailleurs peuvent jouir de leurs droits. Concernant le droit à la négociation collective, notre système FPB compte des organisations et nous avons pu effectivement conclure plus de 18 200 accords collectifs avec les organisations d'employeurs de différentes entreprises, tous secteurs confondus, dans toutes les régions du pays, en mettant l'accent sur des questions telles que les niveaux de salaires, les garanties d'emploi et l'aide en cas de situations difficiles. Tout cela confirme que le Bélarus se conforme bel et bien, de manière cohérente et ciblée, à toutes les dispositions de la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'OIT et à tout ce que l'OIT est censée défendre.

Aujourd'hui, notre pays se trouve dans une situation où l'emploi est assuré, où la répartition des revenus est équitable et juste, et où les négociations collectives se développent. Nous sommes prêts à partager ouvertement notre expérience, notamment par l'intermédiaire de l'OIT, avec d'autres pour promouvoir davantage les efforts visant à trouver les meilleures solutions dans l'intérêt des travailleurs du monde entier. Nous appelons donc l'OIT à prendre un certain nombre de mesures:

- nous appelons à garantir la transparence et l'objectivité dans l'analyse de la situation actuelle au Bélarus: les résultats réels et l'expérience de la FPB sont ignorés et ne figurent pratiquement jamais dans les documents finaux, ce qui induit en erreur les participants de l'OIT;
- nous appelons à l'évaluation du respect des droits au travail dans le pays, ainsi que des résultats du travail accompli par les syndicats non pas sur la base d'hypothèses fictives, mais sur la base d'indicateurs réels susceptibles d'influencer réellement la situation des travailleurs dans notre pays, en tenant compte notamment de la couverture sociale, de l'emploi et des garanties supplémentaires;
- en tant qu'organisation authentique et la plus représentative des travailleurs du Bélarus, nous défendons les intérêts de nos travailleurs et nous appelons à l'abrogation des décisions visant à restreindre les relations avec notre pays et qui, de ce fait, portent atteinte au droit au travail des travailleurs du Bélarus ainsi qu'aux droits des entreprises durables.

Membre gouvernementale, Chypre – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova** et l'**Ukraine**, pays candidats, et l'**Islande** et la **Norvège**, membres de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

Cette année, nous commémorons le centenaire de cette commission et de la commission d'experts. Toutes deux sont au cœur du système de contrôle de l'OIT et œuvrent pour garantir que les États Membres de l'OIT respectent leur engagement à mettre en œuvre les normes internationales du travail que les gouvernements, les travailleurs et les employeurs ont collectivement adoptées et appliquées au niveau national en toute souveraineté. Il est donc particulièrement regrettable qu'en cette année de centenaire, nous soyons une nouvelle fois confrontés au manquement persistant des autorités du Bélarus à leurs obligations au titre des conventions qu'elles ont ratifiées de leur plein gré. Depuis l'adoption de la résolution au titre de l'article 33, le Bélarus a systématiquement ignoré les recommandations de la commission d'enquête ainsi que les recommandations ultérieures des organes de contrôle. Les dernières conclusions de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale en témoignent. Les



poursuites pénales sont toujours engagées, près de 850 personnes étant toujours en détention ou en prison pour des motifs politiques, parmi lesquelles de nombreux syndicalistes.

Un nombre important d'entre eux sont détenus dans des conditions épouvantables et inhumaines qui mettent gravement en danger leur santé physique et mentale, constituant une menace directe pour leur vie. Bon nombre de ceux qui ont été libérés n'ont pas été innocentés; ils ont été expulsés de force du Bélarus, leur passeport confisqué, et ont été privés de leurs moyens de subsistance essentiels. La législation en vigueur les empêche d'obtenir de nouveaux documents d'identité à l'étranger, ce qui aggrave encore leur situation, notamment en rendant impossible, dans la pratique, l'accès aux pensions et à d'autres droits. Les personnes autorisées à rester au Bélarus sont placées sous étroite surveillance et sont soumises à des restrictions qui entravent leur réinsertion. Cela signifie que leur sanction se poursuit même après leur libération.

La dissolution de syndicats indépendants, dont le BKDP, ainsi que l'impossibilité persistante pour leurs membres d'exercer leurs activités en toute légalité perdurent. Les restrictions pesant sur les libertés civiles, notamment concernant la participation à des rassemblements pacifiques et à des actions syndicales, continuent d'entraîner des arrestations, des détentions et d'autres sanctions. Des mesures législatives continuent d'imposer des restrictions injustifiées aux activités syndicales démocratiques, notamment en matière d'accès au financement, ainsi que des restrictions empêchant les personnes associées à ces syndicats d'exercer certaines professions. Les exemples précités sont en contradiction directe avec les affirmations répétées des autorités bélarussiennes quant aux progrès réalisés. Nous appelons donc les autorités à prendre sans plus tarder toutes les mesures nécessaires pour mettre pleinement en œuvre les recommandations des organes de contrôle et du Conseil d'administration, et à veiller à ce que la législation nationale et la pratique nationale soient mises en conformité avec les conventions fondamentales de l'OIT.

Bien que la récente libération de 250 prisonniers politiques ait constitué un signe de volonté d'aller de l'avant, nous demandons instamment la libération immédiate et inconditionnelle ainsi que la réintégration de tous les prisonniers politiques, accompagnés du rétablissement de leurs droits civils et politiques et de l'abandon de toutes les charges. Nous prions instamment les autorités bélarussiennes de s'abstenir de toute nouvelle arrestation arbitraire et de garantir le droit à une procédure régulière et à un procès équitable.

Nous appelons le Bélarus à rétablir le fonctionnement légal des syndicats indépendants, y compris le BKDP, à veiller à ce que les activités syndicales légitimes ne soient pas qualifiées d'activités extrémistes et à garantir que les travailleurs peuvent exercer librement leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous prions instamment le Bélarus de coopérer de manière constructive avec l'OIT. Nous réitérons notre appel aux autorités afin qu'elles acceptent sans plus tarder les missions humanitaires et tripartites et qu'elles coopèrent de manière constructive avec l'Envoyé spécial de l'OIT, notamment en lui accordant l'accès total et sans entrave nécessaire à l'exercice de son mandat.

Nous remercions également l'Envoyé spécial pour le Bélarus de l'OIT pour ses efforts constants et pour le compte rendu oral qu'il nous a présenté. Nous notons avec profonde préoccupation les conclusions du Comité de la liberté syndicale concernant l'exclusion des syndicats indépendants d'un dialogue social constructif, ainsi que la forte dépendance de la FPB vis-à-vis des autorités et le contrôle et l'ingérence croissants de l'État dans ses activités. Nous suivons de près les conclusions de la Commission de vérification des pouvoirs et prions instamment les autorités du Bélarus de veiller à ce que les délégués de la Conférence soient



désignés en accord avec les véritables organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives et indépendantes.

Nous réitérons notre appel au régime biélorussien pour qu'il mette fin à son implication dans l'invasion à grande échelle, brutale, illégale, non provoquée et injustifiée de l'Ukraine par la Fédération de Russie, et qu'il respecte le droit international ainsi que ses obligations internationales en matière de droits de l'homme.

L'Union européenne et ses États membres, conformément à la résolution au titre de l'article 33, appellent toutes les organisations internationales à mettre fin à toute activité susceptible de justifier, directement ou indirectement, l'inaction persistante face aux violations des droits syndicaux au Bélarus.

Nous soulignons en outre l'importance de garantir une action coordonnée et cohérente entre l'OIT et les autres organes des Nations Unies à l'appui de la résolution au titre de l'article 33. Nous réaffirmons notre soutien sans réserve à l'application de la résolution au titre de l'article 33, et nous prendrons les mesures qui s'imposent conformément à celle-ci, jusqu'à ce que des progrès tangibles et vérifiables soient réalisés. Nous continuerons à soutenir pleinement et à renforcer le système de contrôle de l'OIT.

Membre gouvernemental, Lituanie – Je m'exprime au nom du **Danemark**, de l'**Estonie**, de la **Finlande**, de la **Islande**, de la **Lettonie**, de la **Norvège**, de la **Pologne** et de la **Suède**, ainsi que de mon propre pays, la **Lituanie**. Nous souscrivons à la déclaration qui a été faite au nom de l'Union européenne et de ses États membres.

Nous remercions l'Envoyé spécial de l'OIT pour le Bélarus d'avoir participé à cette séance spéciale et d'avoir présenté des informations détaillées sur la situation.

Il reste inacceptable que le Bélarus continue de faire fi des recommandations de la commission d'enquête de 2004, des conclusions de la commission, de l'observation de la commission d'experts et des décisions du Conseil d'administration.

La commission d'experts a une nouvelle fois déploré l'absence de progrès, a noté que les autorités biélorussiennes n'avaient fourni aucune nouvelle information sur les mesures de mise en œuvre et les a instamment priées de coopérer avec l'Envoyé spécial de l'OIT.

Les syndicats indépendants ont été dissous. Le BKDP et les organisations qui lui sont affiliées ne peuvent toujours pas exercer leurs activités légalement. Plus de 70 dirigeants et militants syndicaux font toujours l'objet de poursuites pénales, y compris des procès par contumace pour ceux qui sont en exil, tandis que 19 d'entre eux sont toujours emprisonnés ou en détention. Parallèlement, la FPB dépend des autorités qui la considèrent comme un organisme d'État. L'élimination des syndicats indépendants et les restrictions excessives imposées au droit de grève ont détruit le dialogue social dans le pays.

Les personnes emprisonnées ou placées en détention sont maintenues dans des conditions épouvantables et inhumaines, ce qui a de graves conséquences sur leur santé et leur dignité. La communauté internationale a souligné la nécessité de permettre à des médecins indépendants de rendre visite aux syndicalistes détenus et à la mission tripartite de l'OIT d'entrer sur le territoire. Pourtant, le Bélarus continue de refuser toute coopération. Des experts des Nations Unies ont averti que la liberté syndicale n'existe pas au Bélarus et ont appelé à la libération immédiate des dirigeants et membres syndicaux emprisonnés.

Nous sommes tout aussi préoccupés par le traitement des personnes libérées de détention. L'Envoyé spécial et d'autres ont mentionné qu'Aliaksandr Yarashuk et Hennadz Fiadynich avaient été illégalement expulsés vers la Lituanie et que leur passeport ainsi que



leurs médicaments personnels leur avaient été confisqués. Le Conseil d'administration du BIT a prié instamment le Bélarus de leur restituer leur passeport et de rétablir le versement de leurs pensions. M. Senik ainsi que d'autres prisonniers politiques ont été expulsés de force vers l'Ukraine. Il avait initialement quitté le pays muni d'un passeport valide. Toutefois, ce document a ensuite été invalidé par les autorités biélorusses, ce qui l'a rendu de fait inutilisable. De telles mesures ne constituent pas un acte de justice ni même une libération. Elles s'apparentent à un exil forcé, à une sanction au-delà des murs de la prison et à une tentative de priver ces personnes de leur identité, de leurs moyens de subsistance et de leurs droits.

Nous notons avec préoccupation que le Bélarus recourt de plus en plus abusivement à la législation dite «de lutte contre l'extrémisme». Les activités syndicales indépendantes ont été prises pour cible dans ce cadre et cette même logique s'étend désormais à la société civile, aux organisations de défense des droits de l'homme et aux établissements d'enseignement. Nous notons que les pratiques discriminatoires fondées sur le genre restent très répandues sur le marché du travail, notamment la concentration des femmes dans les secteurs les moins payés, le recrutement fondé sur la situation matrimoniale et la parentalité, ainsi que l'absence de législation adéquate érigeant en infraction pénale le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Human Rights Watch a fait état du recours croissant à des lois vagues sur l'extrémisme à l'encontre des voix dissidentes, y compris celles d'acteurs en exil.

À cet égard, nous condamnons la décision de la Cour suprême du Bélarus de qualifier l'Université européenne des sciences humaines de Vilnius d'organisation extrémiste, y voyant une atteinte à la liberté académique et une nouvelle étape dans la campagne menée par le régime pour étouffer la pensée critique. Nous exprimons notre solidarité avec l'université, son corps enseignant, ses étudiants et ses anciens élèves.

Nous réitérons sans équivoque notre demande visant à ce que le régime biélorusse mette immédiatement fin à toute forme de complicité dans l'agression à grande échelle, brutale, illégale, non provoquée et totalement injustifiée menée par la Russie contre l'Ukraine, ainsi qu'à la déportation d'enfants ukrainiens vers le Bélarus, et qu'il respecte pleinement ses obligations en vertu du droit international, notamment le respect sans équivoque des droits fondamentaux.

Les autorités du Bélarus doivent comprendre qu'un retour à la normale n'est pas possible tant qu'elles continuent d'emprisonner des syndicalistes, d'éliminer les organisations du travail indépendantes, de persécuter les travailleurs pour avoir exercé leurs droits fondamentaux et de refuser toute collaboration avec l'OIT. Ce comportement est persistant, intentionnel et incompatible avec une adhésion en règle à la communauté internationale du travail.

(interruption)

Interprétation du russe: Autre représentante gouvernementale – Je vous demanderais de bien vouloir attirer l'attention des intervenants à cette discussion sur la nécessité de respecter les principes généralement admis par l'ONU concernant le langage utilisé à l'égard du pays concerné. Mon pays ne devrait pas être qualifié de «régime». Un langage respectueux devrait être employé à l'égard de tous les participants. Deuxièmement, je souhaiterais également attirer l'attention sur le fait que la délégation de l'Union européenne ainsi que la délégation qui s'exprime actuellement introduisent dans la discussion des éléments qui n'en constituent pas la substance. Nous sommes en train d'aborder le sujet des tensions politiques au sein de la région, et je vous demanderais de bien vouloir exclure ces questions de la discussion en cours, car elles n'y sont pas pertinentes.



Présidente – Nous avons pris bonne note de la motion d'ordre présentée par la délégation du Bélarus. Nous soulignons l'importance d'un langage approprié et demandons aux orateurs suivants de s'en tenir aux règles établies pour la discussion de ce type de cas à titre individuel. Nous redonnons la parole à l'orateur afin qu'il puisse conclure son intervention.

Membre gouvernemental, Lituanie – Toutes ces notions ont été évoquées dans les résolutions de l'Assemblée générale des Nations Unies concernant le conflit en Ukraine. Nous ne sortons donc pas vraiment du cadre des notions traditionnelles bien connues du système des Nations Unies. Mais je vais poursuivre.

Nous appelons donc les autorités à mettre pleinement en œuvre et sans plus tarder la résolution au titre de l'article 33. Nous appelons tous les acteurs internationaux concernés à veiller à ce que leur engagement ne légitime ni ne facilite, directement ou indirectement, la poursuite du démantèlement de la liberté syndicale au Bélarus. Tant qu'il n'y aura pas de progrès tangibles, vérifiables et irréversibles, la pression devra être maintenue et la coordination renforcée au sein de l'OIT, du système des Nations Unies et entre les États membres. Les travailleurs bélarussiens méritent une véritable représentation, la négociation collective et la liberté, et non une répression déguisée en loi.

Membre gouvernementale, Canada – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom des gouvernements de l'**Australie**, du **Japon**, de la **Nouvelle-Zélande**, de la **Suisse**, du **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** et mon pays, le **Canada**. Une fois de plus, nous ne pouvons que reprendre à notre compte les profonds regrets exprimés par la commission d'experts selon laquelle les autorités n'ont fait part d'aucun changement significatif en droit et dans la pratique, bien que l'Organisation ne cesse d'appeler à la pleine mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle de l'OIT, dont celles de la commission d'enquête de 2004. Depuis plus de vingt ans, les autorités ont systématiquement manqué à leur obligation de préserver le droit à la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ce qui atteste d'un mépris constant pour le système de contrôle de l'OIT ainsi que pour les droits et la dignité des travailleurs bélarussiens.

Nous demeurons profondément préoccupés par les violations continues et attestées des droits humains et des droits au travail, notamment par les poursuites toujours engagées contre des travailleurs et des dirigeants syndicaux parce qu'ils ont exercé leurs droits fondamentaux. Nous demeurons profondément préoccupés par les informations selon lesquelles des poursuites pénales continuent d'être engagées contre des dirigeants syndicaux, dont beaucoup sont toujours en prison ou font l'objet d'une mesure restrictive de liberté, le système judiciaire sert à réprimer les activités des syndicats indépendants, avec notamment une augmentation des procédures par contumace sans garanties d'un procès équitable, et de lourdes sanctions pénales sont imposées, dont de longues peines de prison pour association avec des syndicats indépendants. Tout en saluant la récente libération de certains dirigeants syndicaux, dont MM. Aliaksandr Yarashuk et Hennadz Fiadynich, nous sommes profondément préoccupés par le fait que ces libérations ne sont pas assorties d'une mise hors de cause ou de la reconnaissance de la violation des droits humains commise par les autorités à leur endroit, et qu'elles sont parfois suivies d'une expulsion.

Malgré ces preuves accablantes, les autorités continuent à nier toute violation des conventions et à affirmer que les recommandations de la commission d'enquête ont été mises en œuvre.

Nous prions de nouveau instamment les autorités de donner pleinement effet aux recommandations de la commission d'enquête et de libérer immédiatement et sans condition tous les dirigeants syndicaux emprisonnés pour avoir exercé leurs droits fondamentaux au



travail, de cesser toute forme de répression à l'endroit des travailleurs et de leurs représentants, d'accepter une mission internationale humanitaire pour garantir un accès médical indépendant aux syndicalistes en détention et d'accepter une mission tripartite de l'OIT chargée d'évaluer la situation sur le terrain.

Nous réaffirmons que nous soutenons fermement la résolution adoptée par la Conférence, en 2023, au titre de l'article 33 et nous invitons tous les mandants de l'OIT à continuer de prendre les mesures appropriées pour que le Bélarus se mette en conformité avec ses obligations en vertu de la Constitution et des conventions. Nous saluons en particulier le travail de l'Envoyé spécial de l'OIT au Bélarus et appelons les autorités à échanger avec lui en toute bonne foi et de façon constructive. Nous remercions également le Directeur général du BIT et le Bureau qui ne cessent de promouvoir le dialogue avec les autorités. En cette année spéciale qui marque le centenaire de la commission, nous réaffirmons notre appui indéfectible au système de contrôle de l'OIT. Nous prions instamment le Bélarus d'en respecter l'expertise et l'intégrité et de coopérer pleinement avec l'OIT afin de mettre en œuvre toutes les recommandations en suspens sans plus attendre.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Soudan** – La Fédération syndicale des travailleurs du Soudan est honorée de participer à cette discussion qui découle de notre engagement inébranlable en faveur des principes de justice sociale et de respect du rôle fondamental du mouvement syndical dans la défense des intérêts des travailleurs. Nous souhaitons insister sur le fait que la FPB représente la très grande majorité des travailleurs du pays (plus de 90 pour cent). C'est ce qui fait d'elle la véritable représentante légitime des travailleurs bélarussiens. Nous saluons les efforts déployés par la FPB pour contrôler la mise en œuvre de la législation du travail et des normes relatives à la sécurité et à la santé au travail par ses organes d'inspection juridiques et techniques. Au cours de l'année écoulée, ces organes ont repéré des dizaines de milliers de violations dans les lieux de travail et se sont employés à y remédier. Nous saluons également les récentes initiatives lancées par la FPB, notamment l'instauration d'une ligne téléphonique gratuite des syndicats qui, tous les jours, recueille les plaintes des travailleurs et répond à leurs questions. Cette initiative renforce la communication directe avec les travailleurs et permet de répondre rapidement à leurs préoccupations. La FPB continue d'améliorer le bien-être et la protection des travailleurs par la négociation collective. Les organisations syndicales ont conclu plus de 18 200 conventions collectives avec des employeurs.

Toutefois, malgré les éléments tangibles qui témoignent de la protection des droits des travailleurs et de l'indépendance et de l'efficacité de la FPB, l'OIT continue d'accuser le Bélarus de ne pas respecter les conventions n^{os} 87 et 98. Nous sommes convaincus qu'il est indispensable de prendre dûment en considération les informations et les données fournies par la FPB, car c'est l'organisation la plus proche des réalités du terrain et la mieux placée pour exprimer les aspirations et les besoins des travailleurs bélarussiens. Nous insistons sur le fait qu'il est important d'écouter les représentants des travailleurs bélarussiens de la délégation nationale qui participe à la Conférence et d'accorder à leur avis et à leur analyse toute l'attention qu'ils méritent lors de l'examen d'une décision ou d'une recommandation qui a des effets sur les intérêts des travailleurs au Bélarus.

Nous sommes convaincus que l'OIT devrait prendre au sérieux les informations fournies par la FPB au sujet de la situation des travailleurs et du développement socio-économique du pays. La FPB représente la majorité des travailleurs de toutes les régions et de l'ensemble des secteurs de l'économie bélarussienne. Elle compte plus de 4 millions de membres. Nous appelons la commission à respecter les principes de neutralité, d'intégrité et d'objectivité afin qu'elle prenne des décisions servant exclusivement les intérêts des travailleurs bélarussiens.



Nous espérons que l'OIT n'oubliera pas les effets néfastes que des restrictions peuvent avoir sur les simples travailleurs.

Nous plaidons en faveur du dialogue, de la coopération technique et du renforcement des capacités institutionnelles, car ce sont les moyens les plus efficaces pour promouvoir le respect des normes internationales du travail et faire avancer les objectifs communs de l'OIT. En conclusion, nous exprimons notre solidarité avec les travailleurs du Bélarus et leur centrale syndicale et nous réaffirmons qu'ils ont le droit d'être entendus à l'OIT, d'une manière qui sert les intérêts des travailleurs et qui favorise les valeurs de la justice sociale et du travail décent auxquelles nous aspirons tous.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – Tout d'abord, ma délégation prend note du rapport de la commission d'experts et remercie sincèrement la délégation bélarussienne pour les informations détaillées qui ont été fournies sur la situation des travailleurs ainsi que sur le travail et la coopération en cours, en rapport avec l'OIT. La République démocratique populaire lao félicite le Bélarus pour les efforts qu'il continue de déployer et pour les progrès accomplis pour la société et les travailleurs, notamment s'agissant du respect des obligations qui lui incombent au regard des conventions et des mécanismes de l'OIT, en mettant en œuvre des décisions et des recommandations adoptées par le Conseil d'administration et la commission, entre autres instances. Il s'agit: de la coopération réussie du partenariat social tripartite (gouvernement, syndicats et employeurs) pour concevoir et mettre en œuvre des politiques socio-économiques nationales; de la participation active des syndicats et des employeurs au processus législatif concernant les questions relatives aux travailleurs et à la société; et du fait que le syndicat et l'association des employeurs du pays soient parties à l'accord général pour 2025-2027 conclu avec le gouvernement au sujet des domaines concernant la société et le travail, au niveau national.

Nous sommes convaincus que des mesures coercitives unilatérales, des sanctions et l'isolement visant tout État Membre de l'OIT constituent une approche qui n'est ni constructive ni efficace. Permettez-moi de conclure en appelant à empêcher que les mécanismes de l'OIT ne servent à exercer une pression à motivation politique sur des États souverains. Nous appelons à la reprise de dialogues constructifs, à un engagement et à une coopération avec les partenaires sociaux au Bélarus, dans le strict respect du mandat de l'OIT.

Interprétation du chinois: **Membre travailleur, Chine** – Nous avons pris note des déclarations faites par toutes les parties. Notre position sur l'examen des cas au sein de la commission reste la même. Les sanctions ne sont pas une fin en soi. Préserver 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 du cas du Bélarus.

Membre gouvernemental, Azerbaïdjan – L'Azerbaïdjan remercie le gouvernement pour les informations fournies qui attestent des progrès accomplis en matière de promotion du dialogue social. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour créer les conditions nécessaires au bon fonctionnement du système de partenariat social dans le pays. Nous apprécions l'attachement du Bélarus au respect des normes internationales du travail et à la coopération avec l'OIT, dans le cadre de son mandat. L'Azerbaïdjan est absolument convaincu que la promotion des droits au travail devrait passer par un dialogue constructif et le plein respect du principe de la souveraineté nationale.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime au nom des travailleurs du Canada et de la Suisse. Ce qui ressort des conclusions de la commission d'enquête, des organes de contrôle et de l'application de l'article 33 de la Constitution est systématiquement corroboré par



l'ensemble du système des droits humains des Nations Unies pour ce qui concerne les violations des droits des travailleurs au Bélarus. Le consensus international au sujet de la situation au Bélarus est patent dans les recommandations formulées lors de cycles successifs de l'Examen périodique universel (EPU), ainsi que dans le cadre des travaux des organes conventionnels, des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales et du Groupe d'experts indépendants sur la situation des droits de l'homme au Bélarus. Ces organes ont reçu des informations étayant les violations considérables des droits de l'homme et des travailleurs, y compris la persécution des personnes qui exercent la liberté syndicale, la liberté d'expression et la liberté de réunion pacifique, la dissolution de syndicats indépendants, l'arrestation et la détention arbitraires de dirigeants et de militants syndicaux, le travail forcé, la torture et les représailles contre les personnes qui coopèrent avec les organisations et les mécanismes des droits de l'homme à l'échelon international, et ont tiré la sonnette d'alarme sur ces phénomènes.

En 2026, au cours du quatrième cycle de l'EPU, un nombre important d'États membres de l'ONU ont recommandé au Bélarus de rétablir la liberté syndicale et la liberté de réunion ainsi que de mettre un terme à la persécution des syndicalistes, des défenseurs des droits humains et des militants de la société civile.

En 2025, dans le cadre de son examen de la situation au Bélarus, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a abordé non seulement les questions d'égalité des genres, mais aussi celles directement liées à la liberté syndicale, en notant que la destruction de la représentation indépendante des travailleurs prive les travailleuses de mécanismes permettant effectivement de dénoncer la discrimination, le harcèlement, l'inégalité de rémunération et d'autres violations.

Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Bélarus a conclu que la répression des syndicats indépendants s'inscrit dans une stratégie plus vaste visant à empêcher les travailleurs d'exercer leurs droits et a souligné que les syndicats soutenus par l'État ne peuvent pas être considérés comme des organisations de travailleurs véritablement indépendantes.

Les travaux du Groupe d'experts indépendants sur la situation des droits de l'homme au Bélarus confirment les conclusions étayées depuis longtemps par des syndicats indépendants et reconnues par les organes de contrôle de l'OIT.

Dans une déclaration conjointe, des titulaires de mandat au titre des procédures spéciales de l'ONU, dont la Rapporteuse spéciale sur les droits à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, la Rapporteuse spéciale sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits humains, le Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme au Bélarus, le Rapporteur spécial sur la promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans la lutte antiterroriste et la Rapporteuse spéciale sur la promotion et la protection du droit à la liberté d'opinion et d'expression, ont exprimé leur inquiétude face aux violations continues de la liberté syndicale dans les relations professionnelles au Bélarus et ont expressément appelé à la libération de tous les dirigeants et membres de syndicats emprisonnés. Ils ont instamment prié les autorités d'abroger la législation et les mesures administratives qui empêchent les syndicats indépendants d'opérer et de coopérer pleinement avec l'OIT et ses organes de contrôle.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran saisit cette occasion pour donner son avis sur la situation au Bélarus. Si nous respectons les processus de contrôle de l'Organisation, nous sommes convaincus que le but principal de ces mécanismes devrait consister à soutenir les travailleurs et à améliorer les normes du travail



par la coopération et un dialogue constructif. Le Bélarus est membre de l'Organisation depuis près de soixante-dix ans, a ratifié 51 conventions et mis en œuvre 10 des 12 recommandations de la commission d'enquête. Cela montre bien que le pays est à même de collaborer avec les mécanismes de l'Organisation.

L'approche positive renforcée du gouvernement en faveur de la coopération avec l'OIT et les partenaires sociaux pour traiter les questions en suspens doit être reconnue et mérite d'être saluée comme il se doit.

La République islamique d'Iran appelle le BIT à renforcer sa coopération technique avec le Bélarus pour mieux mettre en œuvre les conventions, créant ainsi les conditions propices à un véritable progrès en matière de protection des droits des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Nous soulignons également qu'il est important de maintenir un espace de dialogue et d'éviter les approches susceptibles de faire entrave à une coopération constructive.

Nous restons convaincus que l'OIT n'est pas politisée et qu'elle n'applique pas deux poids, deux mesures. Nous espérons que l'Organisation nous confortera dans notre conviction en continuant de fonctionner en toute transparence. Nous appelons les membres à œuvrer à la promotion d'un véritable dialogue, équitable et non discriminatoire afin de parvenir à la paix dans le monde grâce à la justice sociale, pierre angulaire de l'Organisation.

Membre travailleur, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Confédération allemande des syndicats. Au Bélarus, toutes les activités syndicales sont considérées comme extrémistes, et donc pénales. Cela signifie arrestation et/ou exil pour les personnes qui exercent une activité syndicale, comme c'est le cas d'Aliaksandr Yarashuk et de Gennady Fedynich. Le décret n° 278 a créé de nouveaux obstacles pour les personnes exilées, en privant celles à l'étranger d'obtenir un nouveau passeport.

Pour des syndicalistes tels que Maksim Senik, un passeport échu ou annulé signifie apatridie ou détention. Ces personnes perdent la protection juridique et la possibilité de travailler ou de voyager. Dans 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, les États Membres de l'OIT sont invités à veiller à ce que le principe du non-refoulement soit respecté en ce qui concerne les syndicalistes bélarussiens. Ce n'est que si les pays d'accueil délivrent des documents pour remplacer les passeports afin que ceux qui vivent en dehors du Bélarus puissent vivre leur vie et voyager que la stratégie du régime de Lukachenko visant à affaiblir la société civile sera mise en échec. L'annulation d'un passeport n'est pas qu'une question relevant du droit de la migration. Il s'agit d'une violation claire de la convention et de la discrimination contre les syndicalistes. La garantie d'un statut juridique clair pour les syndicalistes exilés est indispensable pour que le principe du non-refoulement soit pris en compte dans la pratique.

Nous appelons en particulier les gouvernements de l'Union européenne à établir des documents remplaçant le passeport pour les syndicalistes exilés. Dans le même temps, il convient de permettre aux syndicalistes du Bélarus de se rendre à l'étranger. Des visas humanitaires devraient en particulier être délivrés.

Le processus de demande dans le pays d'origine ou un pays tiers sûr, la rapidité de l'examen et la sûreté de l'entrée dans le pays d'accueil après une décision positive sont un risque que les personnes concernées peuvent calculer. Nous appelons donc les gouvernements, en particulier ceux de l'Union européenne, à préparer des programmes de visas humanitaires et à garantir des procédures rapides. Les syndicalistes indépendants des



forces démocratiques au Bélarus ont besoin de la protection et du soutien des sociétés démocratiques pour poursuivre leur action. Par ces actions, les gouvernements de l'Union européenne devraient montrer qu'ils se soucient de la liberté syndicale et des valeurs démocratiques au-delà de leurs frontières.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Soudan – Nous prenons la parole dans le cadre de l'application par le Bélarus des deux conventions, ainsi que des recommandations de la commission d'enquête. Nous aimerions affirmer la nécessité de respecter les principes et de ne pas politiser l'Organisation. À cet égard, nous aimerions faire part de notre inquiétude liée à la création de nouveaux mécanismes de contrôle basés sur des positions politiques, ainsi que la proposition actuelle visant à créer un nouveau mécanisme, ce qui va à l'encontre des droits des travailleurs. Nous appelons au dialogue bilatéral régional et aux mécanismes techniques reconnus, et à ne pas adopter de nouveaux mécanismes qui vont à l'encontre de la souveraineté et n'ont rien à voir avec le mandat de l'Organisation. Nous affirmons que toute politique du deux poids deux mesures ne trouvera pas la solution nécessaire, notamment dans le cadre des circonstances mondiales économiques actuelles. Nous avons besoin d'une solidarité et de rester dans le cadre du mandat de l'OIT.

Cela dit, nous appelons à respecter la souveraineté, le dialogue. Nous appelons au respect du cadre technique de l'OIT, loin de toute instrumentalisation de l'Organisation ou loin de toute création de conflits qui n'ont rien à voir avec son mandat.

Membre travailleuse, Italie – Je m'exprime au nom des travailleurs italiens. Nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur la situation alarmante des syndicalistes emprisonnées au Bélarus pour avoir exercé des droits fondamentaux protégés par les conventions de l'OIT, dont la liberté syndicale et le droit d'organisation. D'après l'organisation des droits humains VIASNA, il y a des centaines de prisonniers politiques au Bélarus, dont plus de 100 femmes, parmi lesquelles au moins trois militantes et dirigeantes syndicalistes: Hanna Karneyenka, Volha Brytsikava et Hanna Ablab.

Ces femmes sont privées de leur liberté pour leurs activités syndicales légitimes, leur engagement civique pacifique et leur défense des droits des travailleurs. Leur cas illustre la répression continue que subissent les syndicats indépendants au Bélarus depuis 2020 et le démantèlement systématique de la liberté syndicale dans le pays. Hanna Karneyenka, membre du Syndicat libre des travailleurs de la métallurgie (SPM), a été condamnée à cinq ans de prison. Volha Brytsikava, dirigeante du syndicat indépendant du Bélarus à la raffinerie de Naftan, a été condamnée à six ans de prison après s'être ouvertement opposée à la guerre en Ukraine et avoir défendu les droits syndicaux. Hanna Ablab, membre du mouvement des travailleurs Rabochoy Rukh et mère de trois enfants, a été condamnée à onze ans de prison pour des chefs d'accusation à motivation politique.

Ces femmes sont détenues dans des colonies pénitenciaires dans des conditions extrêmement difficiles. Elles n'ont qu'un accès limité aux soins de santé, aux contacts avec leur famille et aux produits de première nécessité. Comme les autres prisonniers, elles sont contraintes de travailler dans des conditions qui soulèvent de vives préoccupations quant au respect des normes internationales du travail, notamment de l'interdiction du travail forcé. L'emprisonnement de syndicalistes au motif qu'ils ont mené des activités syndicales légitimes n'est pas compatible avec les principes et les droits consacrés par la Constitution de l'OIT et les conventions fondamentales ratifiées par le Bélarus. Cette situation crée un climat de peur et d'intimidation qui empêche les travailleurs d'exercer librement leurs droits et qui porte atteinte à un véritable dialogue social. Par conséquent, les syndicats italiens prient instamment le gouvernement de libérer immédiatement et sans condition tous les syndicalistes détenus pour



avoir exercé leurs droits fondamentaux, de mettre un terme à tous les actes de harcèlement et d'intimidation et aux poursuites pénales engagées à l'endroit des syndicats indépendants et de leurs membres, de rétablir le plein respect du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective, de garantir que tous les travailleurs peuvent s'organiser et mener des activités syndicales sans craindre de représailles, de coopérer pleinement avec le mécanisme de contrôle de l'OIT, de reconnaître entièrement le mandat de l'Envoyé spécial et de mettre en œuvre sans plus attendre les recommandations de cette commission et des autres organes de l'OIT.

Les cas de Hanna Karneyenka, de Volha Brytsikava et de Hanna Ablab nous rappellent qu'il n'y a pas de liberté syndicale lorsque des syndicalistes sont emprisonnés pour avoir défendu les droits des travailleurs. Nous exprimons notre solidarité envers eux et envers tous les travailleurs du Bélarus qui continuent à se battre pour la dignité, la justice et la liberté.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous remercions le représentant gouvernemental pour les informations détaillées fournies. La Chine sait que le gouvernement a pris des mesures concrètes pour préserver les droits syndicaux et qu'il établit progressivement un cadre juridique pour garantir la liberté syndicale des citoyens. Les syndicats au Bélarus peuvent s'établir librement et mener des activités légales visant à protéger les droits et les intérêts des travailleurs.

Les syndicats et les fédérations des industries au Bélarus compteraient environ 4 millions de membres dans tous les secteurs et toutes les régions du pays, et les droits syndicaux légitimes des citoyens sont respectés. Dans le même temps, le gouvernement attache de l'importance au rôle et au statut de l'OIT et s'acquitte des obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées. La position de la Chine sur ce cas a toujours été claire et n'a pas changé. En tant qu'institution spécialisée du système des Nations Unies, l'OIT devrait pleinement respecter les principes fondamentaux du droit international et des relations internationales établis dans la Charte des Nations Unies, dont l'égalité souveraine et la non-ingérence dans les affaires internes. L'article 33 de la Constitution de l'OIT prévoit les mécanismes de contrôle les plus sévères et implique qu'un État Membre refuse de mettre en œuvre les recommandations d'une commission d'enquête. Nous devrions garantir l'application uniforme et égale du droit international, notamment de la Constitution de l'OIT, et ne pas élargir arbitrairement les interprétations ou utiliser abusivement ces mécanismes. En conclusion, la Chine appelle la commission et les mandants tripartites de l'OIT à respecter pleinement la souveraineté du Bélarus, à évaluer la situation sociale du pays et à mesurer le respect des instruments de façon exhaustive, objective et impartiale.

Nous encourageons toutes les parties à écouter attentivement le point de vue du gouvernement et nous comptons que le Bureau continuera à jouer un rôle constructif dans la préservation des droits et intérêts légitimes des travailleurs et des employeurs au Bélarus et dans la promotion du développement économique et social du pays.

Membre travailleur, Kenya – Je me présente devant vous aujourd'hui au nom des travailleurs kényans et des affiliés à l'Internationale des services publics en Afrique et dans les pays arabes. Je prends la parole pour faire entendre notre ferme condamnation de la destruction systémique des syndicats indépendants et des droits humains fondamentaux au Bélarus. Depuis 2020, le régime mène une campagne acharnée de terreur contre ses travailleurs. Des centaines de militants ont été arbitrairement arrêtés.

Aujourd'hui, parmi les centaines de prisonniers politiques, au moins 20 de nos camarades syndicalistes sont toujours derrière les barreaux. L'État les qualifie absurdement d'extrémistes et de terroristes, simplement parce qu'ils défendent les droits fondamentaux des travailleurs.



En tant que professionnel de la santé, je me dois d'appeler de toute urgence l'attention de la commission sur le cas poignant du Dr Ruslan Badamshyn, éminent neurologue et brillant spécialiste qui a consacré sa carrière à la transmission de ses vastes connaissances et à l'encadrement des jeunes médecins. Dans une société rationnelle, le bon sens veut que les professionnels de santé émérites soient protégés.

La société a besoin qu'ils guérissent les malades et qu'ils sauvent des vies. Or, en emprisonnant le Dr Ruslan Badamshyn, l'État a privilégié la répression à la santé publique. Il choisit de priver les patients de leurs médecins. Il vide tout le système d'un savoir-faire vital et limité. L'engagement sans faille du Dr Ruslan Badamshyn a fait de lui la cible d'une vendetta judiciaire acharnée de plus en plus intense.

Le Dr Ruslan Badamshyn a commencé par subir du harcèlement administratif: il a été détenu à cinq reprises au moins. Cela n'a pas suffi à l'État, qui a accentué la pression en le condamnant à trois ans d'assignation à résidence. Cela ne lui a toujours pas suffi. En juin 2025, le Dr Ruslan Badamshyn a de nouveau été arrêté en application de la législation contre les extrémismes utilisée comme arme.

Une fois de plus, cela n'a pas suffi à l'État. Début 2026, le tribunal a rendu une décision terrible: une condamnation à deux ans et demi d'emprisonnement dans une colonie pénitentiaire sous régime ordinaire, dans des conditions extrêmement difficiles. Pour sceller son sort, le régime a officiellement qualifié ce médecin dévoué d'extrémiste et de terroriste. L'épreuve qu'il traverse est l'exemple même d'une logique terrifiante consistant à multiplier les poursuites pénales. Au Bélarus, purger sa peine ne suffit plus.

L'État ne cesse de fabriquer de nouveaux chefs d'accusation qui font en partie double emploi pour faire en sorte que les voix indépendantes soient à jamais réduites au silence et emmurées. En outre, plus de 50 dirigeants ayant purgé leur peine continuent à vivre sous le coup de restrictions étouffantes et répressives imposées par l'État, restrictions qui les privent de leurs moyens de subsistance, de leur dignité et de leur citoyenneté. L'OIT ne peut et ne doit permettre que cette violation flagrante se poursuive en toute impunité. Nous appelons la commission à prendre résolument position, à exiger la libération immédiate et sans condition du Dr Ruslan Badamshyn et de tous les syndicalistes emprisonnés au Bélarus et l'arrêt immédiat du harcèlement judiciaire, de la multiplication des poursuites et de l'utilisation de qualificatifs comme armes, ainsi qu'à demander que les autorités rétablissent pleinement les syndicalistes indépendants dans leurs droits. Le Dr Ruslan Badamshyn savait le risque immense qu'il courait en s'élevant contre la tyrannie. Il a pourtant refusé de renier ses convictions. Et il était prêt à mourir pour que les syndicats survivent au Bélarus. Notre action collective, aujourd'hui, doit être à la hauteur de son courage.

Membre travailleur, Danemark – Je m'exprime au nom des travailleurs nordiques. L'année dernière, devant cette commission, j'ai parlé de l'emprisonnement de syndicalistes au motif de l'exercice d'une activité syndicale légitime. Autrement dit, d'une activité syndicale indépendante. Si nombre de nos frères et sœurs sont toujours en prison, le déclenchement de l'article 33 et l'élan politique ont permis la libération de quelques syndicalistes. Être libéré ne signifie toutefois pas recouvrer la liberté au sens propre du terme, à tout le moins pas au Bélarus.

L'État continue de qualifier les syndicalistes indépendants d'extrémistes, ce qui a des conséquences désastreuses sur leur quotidien, leurs moyens de subsistance et leur famille. Ainsi stigmatisés par l'État, les syndicalistes ne peuvent occuper la plupart des emplois. Par exemple, ils ne peuvent pas enseigner, travailler avec des enfants, publier quoi que ce soit, exercer un mandat, occuper la plupart des emplois dans les banques, travailler comme



commissaire aux comptes, interprètes ou guides touristiques. En outre, il leur est impossible de trouver du travail dans une entreprise appartenant à l'État. Bien sûr, la situation n'est guère différente dans les entreprises privées, où ces personnes ne sont pas embauchées par crainte des foudres de l'État.

Il faudrait dire les choses sans ambages. L'État a commencé par détruire les syndicats et criminaliser le syndicalisme indépendant. Puis il a emprisonné les syndicalistes, parce qu'ils exerçaient leurs droits fondamentaux. Et maintenant il continue à les persécuter délibérément en les stigmatisant, en les excluant et en leur faisant peur. Cela va à l'encontre de toute norme éthique, morale, juste et internationale.

Ces pratiques ne sont absolument pas compatibles avec la liberté syndicale, le droit d'organisation et les principes de la dignité humaine les plus fondamentaux. Ce sont des instruments de répression délibérément conçus pour éradiquer le syndicalisme indépendant et faire comprendre à chaque travailleur le prix de l'action indépendante. On est au-delà de la critique. Une pression internationale continue est non seulement justifiée, mais devrait être obligatoire, comme l'application de l'article 33. Toute intervention laissant entendre que la situation au Bélarus peut être maîtrisée par des demi-mesures serait une profonde erreur. Notre message au Bélarus et au gouvernement est clair.

Tous les syndicalistes emprisonnés doivent être libérés, et les poursuites abandonnées. L'activité syndicale indépendante ne doit plus être considérée comme un crime. C'est la moindre des choses que méritent nos frères et sœurs au Bélarus. Pour conclure, les délégués du Bélarus parlent de faits et de vérités, alors qu'ils refusent l'accès à l'Envoyé spécial et le dialogue avec celui-ci. Si les vérités et les faits doivent être cachés à un observateur neutre qui peut évaluer la vérité objective, peut-être que cela explique pourquoi la vérité du Bélarus est différente de celle du monde entier.

Membre travailleur, Pakistan – Je m'exprime au nom des syndicats de la région Asie-Pacifique. Nous demeurons profondément préoccupés par la violation continue et grave de la liberté syndicale au Bélarus et nous exprimons toute notre solidarité aux travailleurs et syndicats indépendants du Bélarus. La convention n° 87 est l'une des conventions fondamentales de l'OIT. Elle garantit aux travailleurs le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations et de mener des activités syndicales sans ingérence des autorités.

Toutefois, la situation au Bélarus atteste d'un manquement systématique à ces obligations. Depuis la dissolution des syndicats indépendants, il n'y a plus de véritable organisation de travailleurs au Bélarus à même de représenter et de défendre les intérêts des travailleurs en toute indépendance. Les travailleurs sont effectivement privés de leur droit de constituer des organisations de leur choix ou de s'affilier à des syndicats indépendants sans craindre de représailles. Aujourd'hui, au moins 20 dirigeants et militants syndicaux sont toujours en prison. En outre, 54 représentants du mouvement syndical indépendant sont qualifiés d'«extrémistes», tandis que 11 ont été placés sur la liste de terroristes établie par les autorités.

Ces mesures sont imposées aux personnes dont le seul crime est d'avoir participé à des activités syndicales légitimes et défendu les droits des travailleurs. Dans ce contexte, les déclarations de la soi-disant «Fédération des syndicats du Bélarus» au sujet de la réussite du dialogue social, du nombre de conventions collectives conclues ou de la représentation effective des travailleurs ne peuvent pas être considérées comme des preuves du respect de la convention. Il ne peut y avoir de véritable dialogue lorsque les syndicats indépendants ont été démantelés. Les conventions collectives ne peuvent



prouver la liberté syndicale lorsque les dirigeants syndicats restent derrière les barreaux. Il est impossible de parler de liberté syndicale lorsque l'on refuse aux syndicats le droit de constituer des organisations indépendantes de leur choix et de s'y affilier.

La région Asie-Pacifique sait bien que le développement durable, la stabilité sociale et la croissance économique inclusive passent par des syndicats libres et indépendants. C'est pour cela que nous considérons que la situation au Bélarus représente une remise en question grave du système international des normes du travail. Nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre sans plus tarder les recommandations des organes de contrôle de l'OIT afin de libérer tous les dirigeants et militants syndicaux emprisonnés, de mettre un terme à la persécution du mouvement syndical indépendant, de rétablir les conditions nécessaires au fonctionnement libre des syndicats et de garantir le plein respect de la convention. Les travailleurs bélarussiens méritent d'avoir les mêmes droits que les autres travailleurs ailleurs, d'avoir le droit de s'organiser librement, le droit d'être représentés par des organisations de leur choix et le droit de défendre leurs intérêts sans craindre d'être intimidés, persécutés ou emprisonnés.

Membre gouvernementale, République bolivarienne du Venezuela – La République bolivarienne du Venezuela réaffirme son profond attachement aux principes du dialogue social, du tripartisme et de la véritable coopération internationale qui sont les piliers du mandat de l'Organisation. Dans ce contexte, la République bolivarienne du Venezuela prend note du fait que le gouvernement s'est dit prêt à poursuivre le dialogue avec l'OIT et avec les partenaires sociaux nationaux au sujet de l'application des conventions.

Les mécanismes de contrôle de l'Organisation doivent absolument œuvrer de façon objective, impartiale, transparente et non sélective, en évitant toute forme d'instrumentalisation politique qui pourrait dévoyer l'esprit de coopération, l'assistance technique et le dialogue constructif qui doit prévaloir au sein de l'Organisation. La République bolivarienne du Venezuela reconnaît également qu'il importe de préserver les principes de souveraineté, de non-ingérence dans les affaires internes et de respect des particularités nationales, ainsi que le droit souverain des États d'élaborer leurs politiques sociales et du travail, selon leur réalité, leurs priorités et leur cadre juridique, conformément à leurs obligations internationales.

La République bolivarienne du Venezuela réaffirme que les solutions durables et pérennes ne peuvent se construire que sur la base du respect mutuel, du dialogue constructif et de la coopération technique dépolitisée, avec la participation pleine et entière des gouvernements et des partenaires sociaux légitimement constitués. Ainsi, nous considérons qu'il est fondamental de privilégier la compréhension entre les parties, le renforcement des capacités et l'accompagnement technique, à des visées conflictuelles ou à des mesures susceptibles d'aggraver les divisions. En dernier lieu, la République bolivarienne du Venezuela se dit prête à continuer de soutenir des initiatives visant à renforcer le dialogue social, ainsi que la promotion et la protection des droits des travailleurs, et à préserver le caractère inclusif, équilibré et non politisé 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 visant à 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 l'OIT, comme en témoigne la coopération passée du gouvernement avec des missions de l'OIT et des projets techniques du



Bureau. En ce qui concerne les conclusions des organes de contrôle de l'OIT sur l'importance de la pleine mise en œuvre des conventions, nous estimons qu'il est essentiel de renforcer les échanges constructifs entre le gouvernement et l'OIT afin de traiter ces questions dans un esprit de collaboration. Nous invitons au déploiement d'efforts soutenus pour mettre la législation et la pratique nationales en conformité avec les normes internationales du travail et soulignons l'importance d'un dialogue inclusif et constructif entre toutes les parties prenantes.

Membre travailleur, France – Le démantèlement des syndicats indépendants au Bélarus n'a pas seulement privé des milliers de travailleuses et de travailleurs de leur droit fondamental à s'organiser. Il a profondément dégradé l'ensemble des relations de travail dans le pays. Lorsque les syndicats indépendants sont dissous, lorsque les syndicalistes indépendants sont réduits au silence, emprisonnés ou contraints à l'exil, il ne reste plus aucun contre-pouvoir capable de défendre les droits des travailleurs. L'arbitraire s'installe et la coercition devient la règle. Aujourd'hui, au Bélarus, tout le système des relations professionnelles est à la dérive.

- Des personnes considérées comme «aptes au travail» mais jugées insuffisamment actives sont visées par les sanctions financières. Au lieu de s'attaquer aux causes économiques et sociales du chômage et de l'exclusion, les pouvoirs publics choisissent de punir les individus.
- Les centres dits de «traitement par le travail» (LTP) constituent une autre source majeure de préoccupation. Placés sous l'autorité du ministère de l'Intérieur et non du ministère de la Santé, ces établissements fonctionnent comme des institutions de détention fermées. L'objectif affiché de réhabilitation s'efface derrière l'obligation de travailler dans des conditions précaires, sans aucun contrat de travail et sous contrainte.
- La situation des personnes handicapées vivant dans des institutions spécialisées soulève également de graves interrogations. Des milliers de résidents participent à des activités productives présentées comme de la «thérapie par le travail» ou de la «réadaptation». Pourtant, ces activités prennent souvent la forme de travaux agricoles, d'entretien, de menuiserie ou de services domestiques réalisés dans des établissements fermés, sans contrat de travail, sans protection syndicale, sans garanties salariales.
- Les personnes condamnées pour avoir exercé pacifiquement leurs libertés d'expression et d'association sont soumises à un régime discriminatoire dans les établissements pénitentiaires. Elles sont contraintes de porter une étiquette jaune permettant de les distinguer des autres détenus. Elles sont affectées aux travaux les plus pénibles, les plus dégradants et les moins rémunérés. Ainsi, des personnes emprisonnées pour avoir exercé des droits fondamentaux subissent une double peine: la privation de liberté et des conditions de travail aggravées.

Face à cette situation, notre message demeure inchangé. Année après année, réunis ici dans l'enceinte de l'OIT, nous n'avons cessé d'affirmer que seul le respect des libertés syndicales peut garantir les travailleuses et les travailleurs contre l'arbitraire et l'exploitation. Les libertés syndicales sont la clé de voûte de tout système de relations professionnelles visant à garantir la justice et la dignité. Là où elles sont respectées, les abus peuvent être dénoncés. Là où elles sont détruites, toutes les autres protections finissent par s'effondrer.

Membre gouvernemental, République-Unie de Tanzanie – La République-Unie de Tanzanie accueille favorablement les informations soumises par le gouvernement dans lesquelles il est demandé aux organes de l'OIT d'accepter et de prendre dûment en considération la version des faits du Bélarus au sujet des allégations de violations des conventions et de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête. Nous



preons note des informations fournies au sujet de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de l'échange avec les mécanismes de contrôle de l'OIT. Il convient de considérer l'appel lancé par le gouvernement aux mandants tripartites et à la commission pour qu'ils accordent toute l'attention voulue aux informations soumises et de lui accorder l'importance qu'il mérite. La République-Unie de Tanzanie est convaincue qu'un dialogue constructif, le respect mutuel et la coopération restent les moyens les plus efficaces de répondre aux préoccupations liées à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Nous invitons à la tenue de discussions objectives et équilibrées qui prennent dûment en considération les informations soumises par le Bélarus.

Membre travailleur, Brésil – Je m'exprime au nom de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT) et des autres centrales syndicales brésiliennes pour dire notre préoccupation au sujet des violations graves des conventions n^{os} 87 et 98 commises par le Bélarus et du non-respect des obligations de faire rapport au système de contrôle de l'application des normes.

Il est inacceptable que, même après d'innombrables avertissements et recommandations, le gouvernement ne respecte toujours pas les obligations fondamentales de la liberté syndicale et de soumission d'informations dans les délais fixés et en toute transparence. La liberté syndicale est un droit essentiel pour la défense des intérêts de la classe des travailleurs et la création de meilleures conditions de vie. Les informations recueillies au fil des ans indiquent cependant que les travailleuses et les travailleurs subissent des représailles, des attaques et des restrictions en raison de leur organisation collective, sans parler de l'absence de réel dialogue efficace. Cette situation nuit fortement à l'exercice des droits fondamentaux et à la justice sociale, piliers indispensables pour la paix et le développement durable.

Les conventions n^{os} 87 et 98 ne sont pas que des normes. Elles garantissent l'autonomie, l'indépendance des organisations de travailleurs et d'employeurs; elles sont un espace permettant la défense collective, la négociation et la recherche de justice sociale. C'est par le respect rigoureux de ces normes, sous la supervision du système de contrôle de l'OIT, que le véritable progrès social est possible.

Nous insistons ainsi sur le fait que le système de contrôle des normes est un outil indispensable pour garantir l'application effective des normes internationales du travail. Son fonctionnement dépend de l'engagement ferme et total des gouvernements en faveur du respect et de l'application des recommandations, y compris du travail de l'Envoyé spécial.

Il convient de mettre en avant le rôle fondamental de l'Envoyé spécial qui fait le lien entre le gouvernement, les partenaires sociaux et l'Organisation, en facilitant le dialogue social et la coopération nécessaire pour surmonter les défis et avancer sur la voie de la mise en œuvre des normes internationales. C'est pour cela que nous appelons de toute urgence le gouvernement à s'engager en faveur des procédures établies, en s'ouvrant à un dialogue social constructif. Ce n'est que comme cela qu'il sera possible de favoriser de réelles avancées pérennes pour les travailleuses et les travailleurs.

Nous sommes convaincus que ce n'est que par un dialogue social ouvert, respectueux et constructif que l'on pourra surmonter les défis actuels et rétablir le plein respect des droits fondamentaux de la classe des travailleurs. L'OIT doit réaffirmer son rôle de gardienne des droits fondamentaux et d'espace où l'on recherche des solutions favorisant le travail décent pour tous.

Membre gouvernemental, Zimbabwe – Le gouvernement du Zimbabwe prend note du rapport fourni par le Bélarus et suit très attentivement les discussions, hier comme aujourd'hui. Nous saluons le fait que le Bélarus a récemment affirmé son attachement à la défense des



principes et droits fondamentaux au travail. Il ne s'agit pas d'une simple déclaration, mais d'un appel à un dialogue constructif qui respecte la réalité et les intérêts souverains du Bélarus. Le gouvernement a dit sa volonté de coopérer avec le Bureau en vue de promouvoir une approche et une mise en œuvre plus inclusives des normes internationales du travail.

Cela permet à toutes les parties prenantes de se réunir et de trouver un terrain d'entente. Toutefois, ce dialogue doit être ancré dans le respect et la compréhension mutuels du contexte national du Bélarus. Les difficultés que le pays rencontre exigent que tous les partenaires, y compris les organes de l'OIT, adoptent une approche équilibrée pour les aplanir. Il convient de prendre en considération la réalité du terrain. Nous invitons donc le gouvernement et les partenaires sociaux à mener un dialogue social constructif et prions instamment les organes de contrôle de l'OIT de rester déterminés dans leur engagement en faveur de l'objectivité et de la neutralité tout en restant attentifs aux enjeux géopolitiques.

L'OIT doit absolument continuer d'aider le Bélarus et ses partenaires sociaux à renforcer la liberté syndicale. En guise de conclusion, le gouvernement du Zimbabwe réaffirme que les principes et droits fondamentaux au travail sont importants. De ce fait, une approche collaborative qui défend les droits au travail, renforce les principes fondamentaux de la justice sociale et maintient la souveraineté des États Membres devient indispensable. Nous appelons donc la commission à insister, dans ses observations et recommandations, sur la coopération et l'assistance technique du BIT, en faveur des partenaires tripartites du Bélarus, fondées sur une base concrète, non partisane et apolitique, afin de permettre la mise en œuvre des dernières recommandations de la commission d'enquête.

Membre travailleur, Pologne – Je m'exprime au nom des travailleurs polonais du Syndicat indépendant et autonome Solidarność. Je ne suis pas ici en tant qu'observateur. Je prends la parole en tant que personne qui a vécu ce qui se passe lorsque les travailleurs essaient de s'organiser en toute indépendance au Bélarus. Avant de rejoindre Solidarność, j'ai travaillé pendant sept ans comme opérateur dans une usine d'engrais azotés, l'une des plus grandes entreprises au Bélarus, qui emploie quelque 10 000 travailleurs. En 2020, je suis devenu la cible de poursuites pénales fabriquées de toutes pièces.

J'ai fui en Pologne après que l'on a tenté de m'arrêter. Les autorités polonaises ont étudié mon dossier et admis que les accusations étaient uniquement politiques. Elles m'ont accordé le statut de réfugié. Nous appelons donc la communauté internationale et tous les États Membres à respecter strictement le principe de non-refoulement pour les dirigeants et les militants syndicaux, conformément à la résolution de 2023. J'ai pu reconstruire ma vie, mais nombre de mes anciens collègues n'ont pas eu cette chance. Aujourd'hui, les syndicats n'existent plus au Bélarus.

Ils ont été dissous à tort. Leurs militants ont été emprisonnés, contraints à l'exil ou réduits au silence. Dans le même temps, la FPB, contrôlée par l'État, continue de se présenter comme la représentante des travailleurs bélarussiens. Les registres publics montrent néanmoins que la direction de la FPB et de ses syndicats sectoriels est de plus en plus souvent assurée par d'anciens hauts responsables de l'appareil répressif de l'État. Il s'agit d'une intégration directe du contrôle de l'État dans les structures syndicales.

Le lieutenant-colonel assis dans cette salle aujourd'hui au sein de la délégation des travailleurs du Bélarus a dirigé l'un des bureaux de district du procureur. Il a été licencié par le procureur général pour son indifférence à l'égard de la misère humaine. Malgré ces infâmes états de service, il est passé au service de la police régionale de Grodno, où il est devenu lieutenant-colonel de police. En janvier 2022, cet ancien agent des services chargés de contrôler l'application de la loi a été placé comme cadre et nommé directeur du service



juridique dans mon ancienne usine, où il a rejoint l'un des huit groupes d'information et de propagande pilotés par la direction et chargés d'exercer un contrôle idéologique sur les travailleurs. Quelques mois après l'arrivée du lieutenant-colonel, le président de notre syndicat indépendant, Andrei Khanevich, a été placé en détention et condamné à cinq ans de prison simplement pour avoir accordé un entretien au sujet des problèmes de l'usine.

Le bureau du syndicat a été mis sur écoute et notre organisation a été immédiatement dissoute. Nous nous sommes donc retrouvés dans une situation extrêmement troublante: les personnes qui exercent la répression de l'État sur les travailleurs biélorussiens sont celles qui sont présentées à l'échelle internationale comme en étant les représentantes. Il ne s'agit pas d'une question interne qui intéresse uniquement le Bélarus. Il s'agit d'une atteinte directe à l'intégrité de l'Organisation. En acceptant ces «représentants», nous compromettons la crédibilité de l'Organisation et nous fragilisons les principes essentiels d'association que nous souhaitons tous défendre.

Membre gouvernemental, Algérie – Nous avons écouté avec attention la déclaration du gouvernement indiquant 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 que le gouvernement a prises, notamment en tenant compte des recommandations de la commission d'enquête instituée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT. L'Algérie encourage le gouvernement à poursuivre ses efforts et à collaborer avec le Bureau en vue de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. L'Algérie 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 des préoccupations exprimées, dans un esprit de collaboration et de respect mutuel.

Membre travailleur, Royaume des Pays-Bas – Au Bélarus, les lieux de travail sont désormais une cible privilégiée des arrestations. Des interpellations ont lieu quotidiennement sur les lieux de travail à travers tout le pays, qu'il s'agisse d'entreprises publiques, privées ou étrangères. Des salariés peuvent être arrêtés par des unités spéciales composées d'agents armés, et traités comme des criminels notamment parce qu'ils se sont abonnés à des chaînes d'information indépendantes, ont «aimé» une publication sur les réseaux sociaux, sont apparus sur des photos prises lors des manifestations de 2020, ont fait des dons à des initiatives de la société civile, ont apporté leur soutien à des défenseurs des droits de l'homme ou se sont tenus aux côtés des familles des prisonniers politiques. Les pressions et les intimidations sont monnaie courante sur les lieux de travail dans tout le pays.

Les entreprises publiques possèdent des départements chargés des questions idéologiques dont le rôle est de s'assurer de la loyauté des salariés envers l'État. Ces structures sont intégrées à la direction de l'entreprise et au département des ressources humaines. Les contrats de travail à court terme, très répandus au Bélarus depuis plus de vingt ans, servent toujours à maintenir les salariés dans la crainte constante de perdre leur emploi. Dans une entreprise publique réputée de Grodno, des tests au détecteur de mensonges seraient systématiquement utilisés dans ce but, lors du processus de recrutement et du renouvellement des contrats de travail. On ignore encore si les représentants des syndicats contrôlés par l'État sont soumis au même traitement.

Il existe également des éléments indiquant que le polygraphe est utilisé dans d'autres entreprises publiques. De plus, les candidats à un poste sont tenus de fournir une référence de leur ancien employeur, la loyauté perçue jouant un rôle important dans les décisions d'embauche. Parallèlement, il existerait des listes officieuses de citoyens fidèles empêchant certaines personnes de trouver un travail.



Cette pratique, qui n'était autrefois associée qu'aux entreprises publiques, est désormais légalement autorisée pour les entreprises privées également. Les entreprises privées comptant plus de 600 salariés sont tenues par l'État d'employer des responsables idéologiques nommés par les autorités locales. Étant donné que les activités commerciales des entreprises de l'Union européenne se poursuivent au Bélarus, l'existence de tels mécanismes de contrôle idéologique doit faire l'objet d'un examen attentif dans le cadre des obligations de diligence raisonnable des entreprises. D'après ce que nous savons, nous pouvons conclure que le climat des relations de travail au Bélarus est hostile tant aux salariés qu'aux entreprises.

L'absence de liberté syndicale est à l'origine de cette atmosphère. Nous appelons le gouvernement à engager un véritable dialogue avec l'OIT par l'intermédiaire de l'Envoyé spécial afin de se conformer à ses recommandations et de mettre fin à la répression au Bélarus.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Libye** – Je suis honoré de participer à cette discussion, et la délégation du syndicat des travailleurs libyens tient à saluer le rôle important de l'OIT dans la promotion de la justice sociale et la consolidation des principes du travail décent à l'échelle mondiale. L'Organisation a toujours été et restera une plateforme de dialogue et de coopération entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, contribuant ainsi à la protection des droits et au renforcement de la stabilité et du développement. En ce qui concerne la discussion en cours sur le Bélarus, nous estimons nécessaire d'accorder toute l'attention requise aux déclarations du gouvernement et de prendre en compte les points de vue des syndicats qui représentent les travailleurs sur le terrain. Dans ce contexte, nous tenons à souligner que le syndicat représentant le Bélarus regroupe des millions de travailleurs et que nous devons saluer les efforts qu'il déploie pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux.

Nous apprécions également toutes les initiatives et tous les efforts visant à renforcer le bien-être des travailleurs et à assurer leur stabilité professionnelle et sociale. Où qu'ils se trouvent, les travailleurs doivent être entendus, et leurs aspirations et intérêts doivent être pris en compte. La délégation des travailleurs libyens réaffirme son soutien à tous les efforts visant à renforcer le dialogue et la coopération sur la base du principe fondateur de l'OIT. Nous tenons à exprimer notre solidarité avec les travailleurs du Bélarus et nous saluons leur engagement au service de leur pays, de leur économie et de leur société; nous espérons que ces discussions contribueront à renforcer la confiance et à assurer davantage de prospérité et de progrès pour tous les travailleurs.

Membre gouvernementale, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite la bienvenue à la délégation de la République du Bélarus et exprime ses remerciements pour les informations qui ont été fournies sur les questions examinées par cette commission. Selon la pratique appliquée à l'OIT, une importance particulière est accordée à la collaboration constructive entre les gouvernements et les organes de contrôle, notamment au dialogue technique, à l'échange d'informations et aux progrès graduels réalisés sur les questions qui suscitent des préoccupations. Une telle approche permet d'obtenir des résultats plus viables sur le long terme. Dans ce contexte, le Turkménistan souligne l'importance d'une collaboration continue entre le gouvernement et les mécanismes compétents de l'OIT sur les questions faisant l'objet de cette discussion, et ce conformément aux principes de dialogue et de coopération. Nous sommes convaincus qu'un dialogue cohérent et constructif entre toutes les parties prenantes reste une condition essentielle à la poursuite des progrès.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'exprime au nom des travailleurs du Myanmar et de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM). Nous exprimons notre solidarité avec le mouvement syndical indépendant du Bélarus et avec tous



les syndicalistes qui continuent de défendre les droits des travailleurs malgré la répression, l'emprisonnement et l'exil. Les travailleurs du Bélarus et du Myanmar sont confrontés à de nombreux défis similaires. Ces deux pays font l'objet de mesures au titre de l'article 33 en raison de violations persistantes et graves des droits fondamentaux au travail. Les travailleurs continuent d'être victimes de répression, tandis que les syndicats indépendants se voient toujours refuser leurs droits fondamentaux.

Au Bélarus, les syndicats indépendants ont été dissous. Leurs dirigeants ont été emprisonnés, et leurs militants contraints à l'exil. Au Myanmar, depuis le coup d'État militaire de 2021, les dirigeants et les membres syndicaux ont été victimes d'arrestations, d'emprisonnements, de violences, de déplacements forcés, d'exil et de déchéance de nationalité. Il ne s'agit pas d'incidents isolés. Ces événements reflètent une tendance plus générale selon laquelle les autorités du Bélarus et les autorités militaires du Myanmar mènent des politiques similaires visant à réprimer les syndicats indépendants, à réduire au silence les voix indépendantes des travailleurs et à promouvoir des organisations de substitution qui ne représentent pas le libre choix des travailleurs.

Les travailleurs du Myanmar savent bien que, lorsque les syndicats indépendants sont démantelés, il ne peut y avoir de véritable dialogue social, de négociation collective constructive ou de respect de la liberté syndicale. Nous sommes également préoccupés par la coopération croissante entre les autorités du Bélarus et les autorités militaires du Myanmar, alors que ces deux pays font toujours l'objet de critiques sévères de la part de l'OIT pour violation des droits des travailleurs et de la liberté syndicale. La communauté internationale ne doit pas permettre que cette répression devienne la norme. Nous appelons donc le gouvernement du Bélarus à libérer les syndicalistes emprisonnés, à rétablir la liberté syndicale et à mettre pleinement en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'OIT. Enfin, nous appelons les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs à ne pas se contenter de simples déclarations de préoccupation, mais à garantir la mise en œuvre effective des mesures prévues à l'article 33 et des recommandations de l'OIT.

Les travailleurs du Bélarus et du Myanmar méritent la liberté, la justice, la dignité et le droit de s'organiser sans crainte.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Égypte** – La République arabe d'Égypte tient à saluer les efforts déployés par la commission d'experts pour l'élaboration du rapport annuel présenté à la commission. Nous remercions également le secrétariat pour l'excellente préparation de cette session.

La délégation de l'Égypte a pris note des informations fournies par le gouvernement du Bélarus ainsi que des observations et recommandations de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale. Nous avons également pris note des décisions du Conseil d'administration et de la Conférence, ainsi que des déclarations du gouvernement du Bélarus concernant la mise en œuvre de ces décisions et des recommandations de la commission d'enquête. La délégation de l'Égypte tient à réaffirmer l'importance de soutenir les efforts visant à renforcer le respect des normes internationales du travail. L'Organisation devrait continuer à jouer son rôle de premier plan en soutenant les efforts des pays pour promouvoir l'application de ces normes, en favorisant l'assistance technique fournie aux États Membres et en répondant aux défis auxquels ces derniers peuvent être confrontés lors de la mise en œuvre. Dans cette optique, l'Égypte estime qu'il est important de poursuivre le dialogue constructif entre le gouvernement du Bélarus et l'OIT, car c'est le meilleur moyen de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et de garantir le respect des normes internationales du travail ainsi que des obligations découlant de la convention.



Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan salue la collaboration continue du Bélarus avec l'OIT et prend note des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations du mécanisme de contrôle. Nous estimons qu'un dialogue constructif, une coopération et une collaboration technique restent les moyens les plus efficaces pour traiter les questions relatives aux normes internationales du travail qui restent en suspens. Le Pakistan encourage par ailleurs la poursuite de la collaboration au sein du cadre de contrôle de l'OIT et estime que les approches fondées sur le dialogue sont préférables aux mesures prévues à l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Le Pakistan souligne également l'importance du respect des principes de souveraineté nationale et de coopération mutuelle dans le règlement des différends.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – Nous avons écouté attentivement les déclarations des représentants du gouvernement de la République du Bélarus et nous avons également examiné de près les communications écrites de ce dernier. Nous partageons pleinement les arguments avancés concernant cette séance spéciale et le lien avec le cas du Bélarus dans le cadre des travaux de l'OIT au sein de ses organes de contrôle et de gouvernance. Historiquement, la République du Bélarus s'est engagée en faveur des droits des travailleurs, en apportant un soutien social aux travailleurs et à leur famille et en renforçant le dialogue social. Les indicateurs qui en témoignent sont bien connus. Il existe dans le pays un partenariat social efficace fondé sur les normes fondamentales de l'OIT. Des négociations ont lieu régulièrement entre l'ensemble des partenaires sociaux.

Les représentants des mouvements syndicaux et des associations d'employeurs participent activement au processus législatif, ce qui leur permet d'influencer directement l'élaboration des politiques sociales et du travail. Dans ce contexte, nous ne pouvons qu'exprimer notre profond regret et notre déception face à la campagne antibélarussienne menée au sein de l'OIT. Le gouvernement a mis en œuvre l'ensemble des recommandations de la commission d'enquête de 2004, à l'exception de celles à caractère politique concernant la libération des prétendus militants syndicaux et l'abrogation d'un certain nombre de lois relatives à l'organisation de manifestations de masse et au financement étranger. Nous ne cesserons de répéter que ces recommandations sont inappropriées. Premièrement, elles dépassent le mandat de l'OIT.

D'autre part, ces mesures portent clairement la marque d'une ingérence dans les affaires intérieures d'un État souverain, le Bélarus, au profit d'intérêts à peine dissimulés d'un groupe restreint d'acteurs extérieurs et d'États étrangers. Nous ne cesserons pas non plus de rappeler que les personnes dont la libération ou le rétablissement des droits sont si activement réclamés par les organes de contrôle ont été condamnées non pas en raison de leurs activités syndicales, mais bien pour des actes criminels de droit commun, en pleine conformité avec la législation de la République du Bélarus. En effet, les faits commis n'avaient rien à voir avec la protection des droits des travailleurs, mais relevaient d'un activisme politique dicté de l'extérieur. L'appartenance à des groupes d'activistes politiques, présentés dans les documents de l'OIT comme des personnalités syndicales pour une raison quelconque, ne dégage en rien ces groupes de leur responsabilité pénale. Les motivations politiques sous-jacentes sont claires: il s'agit de dénigrer le Bélarus. Dans ces conditions, nous ne pouvons accepter aucune mesure antibélarussienne qui aurait déjà été proposée ou qui pourrait découler de la séance d'aujourd'hui.

Nous devons une nouvelle fois soutenir une motion à l'effet de mettre aux voix toute conclusion de ce type qui émanerait des discussions de cette commission sur le cas du Bélarus.



Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, une fédération syndicale internationale qui représente plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et manufacturier à travers le monde. Aujourd'hui, nous avons entendu les trois représentants de la délégation officielle du Bélarus décrire la situation comme étant parfaite. Or, cela ne correspond pas à la réalité. La réalité, c'est que les travailleurs bélarussiens n'ont pas droit à la parole et que des dirigeants et des militants syndicaux sont actuellement emprisonnés dans des conditions qui mettent leur vie en danger.

Permettez-moi d'en citer quelques-uns. Vatslau Areshka, 71 ans, rédacteur en chef d'un journal affilié à notre organisation et délégué syndical, est incarcéré depuis avril 2022 et a été condamné à huit ans de prison pour avoir publié des informations sur les droits des travailleurs. En détention, sa vue s'est tellement détériorée qu'il est désormais presque totalement aveugle. Il ne peut ni lire ni écrire. Dans sa cellule, il se repère au toucher et a fait plusieurs chutes, provoquant des blessures qui n'ont pas été soignées. Ce n'est pas une allégation. C'est un fait avéré, une réalité. Il n'est pas le seul. Andrei Khanevich, président du syndicat indépendant bélarussien (BNP) à l'usine chimique de Grodno. Volha Brytsikava, présidente du BNP à l'usine de raffinage de pétrole de Novopolotsk. Hanna Karneenka, membre du SPM à l'usine mécanique de Minsk. Dix-neuf syndicalistes sont toujours derrière les barreaux. Plus de 50 autres font toujours l'objet de poursuites pénales. Quels sont leurs crimes?

Publier des informations syndicales, organiser les travailleurs, défendre leurs droits? Exercer les droits garantis par les conventions? Le gouvernement a érigé en infraction pénale le simple fait d'entrer en contact avec des syndicats indépendants. De plus, il a dissous de force toutes les organisations affiliées au secteur industriel, à savoir le syndicat des travailleurs de la radio et de l'électronique (REP), le BNP et le SPM, privant ainsi les travailleurs de toute représentation et les livrant à la merci de l'État. Le gouvernement a confisqué les passeports des dirigeants libérés Aliaksandr Yarashuk et Hennadz Fiadynich et a refusé de recevoir l'Envoyé spécial de l'OIT.

Nous estimons que ce cas est tout à fait clair. Nous attendons de la commission – et l'appelons à le faire – qu'elle tire les conclusions qui s'imposent concernant les manquements persistants du gouvernement et qu'elle garantisse que le principe de non-refoulement s'applique aux syndicalistes bélarussiens en exil. La voie à suivre est claire. La commission a montré la voie. Il appartient désormais au gouvernement d'agir, de libérer les travailleurs, de coopérer et de se conformer aux recommandations.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Je m'exprime au nom de trois syndicats, l'UITA, l'ISP et l'IBB. Cette commission œuvre depuis cent ans et, depuis un quart de siècle, elle se penche sur le cas du Bélarus. Il s'agit là d'un exploit du gouvernement, qui sera inscrit dans l'histoire au même titre que le nombre sans précédent de militants syndicaux emprisonnés et la cruauté avec laquelle ils ont été traités. Ce qui a commencé par une ingérence dans les affaires syndicales s'est transformé en une répression systématique, comprenant des arrestations massives et le démantèlement complet des syndicats indépendants.

Leurs locaux ont fait l'objet de perquisitions, et leurs dirigeants, dont Aliaksandr Yarashuk, membre du Conseil d'administration, ont été arrêtés et ont subi de mauvais traitements et des actes de torture. Bon nombre d'entre eux sont encore aujourd'hui en prison, où ils sont détenus dans des conditions inhumaines. Au fil de ces années, l'OIT a offert au gouvernement



de nombreuses occasions et voies pour revenir au respect de l'État de droit dans le domaine des droits au travail. Ces tentatives ont été ignorées ou rejetées. Les arrestations se sont poursuivies, tandis que l'intimidation et la répression sont devenues systématiques.

Ces représailles ont touché non seulement ceux qui sont restés dans le pays, mais aussi ceux qui ont cherché à dialoguer avec la communauté internationale et l'OIT. Le Secrétaire général des Nations Unies a présenté au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies son rapport sur la coopération avec l'ONU, ses représentants et ses mécanismes dans le domaine des droits de l'homme. Le rapport se référerait au cas de Maksim Pazniakou, l'un des dirigeants du BKDP, qui a été inculpé par contumace pour incitation publique à des actes susceptibles de porter atteinte à la sécurité nationale. D'après les informations du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, les poursuites judiciaires engagées contre Maksim Pazniakou ainsi que le harcèlement dont continuent de faire l'objet ses proches au Bélarus semblent être directement liés à sa coopération avec l'OIT. Des agents de l'État auraient effectué des visites chez sa mère âgée de 75 ans, lui causant un profond stress émotionnel.

Dans sa réponse figurant dans le rapport, le gouvernement a déclaré que les poursuites pénales engagées auraient été motivées par la coopération de Maksim Pazniakou avec un groupe extrémiste et ses échanges avec l'ONU, en particulier l'OIT. De plus, il a fait valoir que l'interrogatoire des proches était une pratique d'enquête courante. Nous savons en effet qu'il est courant au Bélarus de rendre visite aux proches de ceux qui participent à des réunions internationales. Ce cas parle de lui-même. Le gouvernement fait non seulement preuve de mépris à l'égard de l'OIT, mais tente également délibérément de saboter l'Organisation en menaçant et en intimidant les personnes qui collaborent avec ses mécanismes.

Ces agissements constituent une atteinte au fonctionnement même de l'ONU. Ils remettent également en cause la crédibilité et l'autorité de l'OIT. Nous regrettons profondément que la position du gouvernement soit restée inchangée. Nous appelons l'OIT à poursuivre le renforcement des mesures d'application prévues à l'article 33. Une fois encore, nous appelons le gouvernement à libérer immédiatement et sans condition tous les syndicalistes détenus.

Enfin, nous demandons au BIT de fournir à l'Envoyé spécial toute l'assistance nécessaire ainsi que les ressources humaines, techniques et financières adéquates pour lui permettre de s'acquitter efficacement de son mandat.

Interprétation du russe: Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je tiens à exprimer ma gratitude à tous ceux qui se sont battus pour ma libération. C'est grâce à vous qu'elle a été possible. Un immense merci à vous. Je pense qu'il n'est pas nécessaire d'évoquer la légalité de ma détention ni les actes de torture et de violence dont j'ai été victime.

Nous n'avons cessé de demander la libération de tous nos amis qui ont été placés en détention et qui y sont toujours, y compris Vatslau Areshka, qui a perdu la vue. Personne ne devrait être poursuivi pour ses activités syndicales. Personne ne devrait être emprisonné pour ce motif ni qualifié d'extrémiste. Personne ne devrait être emprisonné pour avoir manifesté contre la guerre. Personne ne devrait faire l'objet d'une expulsion forcée accompagnée d'une privation de ses droits civiques.

J'appelle les travailleurs à garder à l'esprit qu'au Bélarus tant les travailleurs que les entreprises ont été privés de leur liberté syndicale, car les entreprises sont contraintes de créer des syndicats d'État et d'intégrer à leur effectif des personnes chargées de promouvoir l'idéologie du gouvernement. Une telle situation ne peut être considérée comme normale. J'appelle les gouvernements à ne pas suivre l'exemple des autorités bélarussiennes qui privent



les travailleurs de leurs droits. Si vous empruntez cette voie, vos déclarations sur le travail décent ne seront que des paroles en l'air. À l'instar des autorités biélorusses, vous ne parviendrez pas à faire prospérer votre pays, et les travailleurs ne mèneront pas une vie décente.

De retour au sein de cette auguste assemblée, je suis déterminé à poursuivre la lutte pour rétablir les droits dont les travailleurs biélorusses ont été privés. En premier lieu, le droit à la liberté syndicale, car les agissements du gouvernement constituent une violation du droit international et représentent une menace pour l'OIT elle-même, dans un contexte où le bon fonctionnement de cette organisation est plus important que jamais. Nous, gouvernements, travailleurs et employeurs, pouvons préserver notre capacité à mener un dialogue social, à parvenir à des accords et à établir un partenariat social. Nous devons respecter les normes internationales du travail et adopter une position ferme face aux agissements des gouvernements qui, à l'instar de celui du Bélarus, cherchent à transformer le monde du travail, du dialogue social et du partenariat social en un monde où règnent l'anarchie, la violence et la tyrannie.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement, je tiens à remercier toutes les personnes qui comprennent les véritables raisons qui sous-tendent la campagne contre le Bélarus et qui soutiennent notre pays. Nous vous en sommes très reconnaissants. Votre soutien montre qu'il existe des forces qui s'opposent à la politisation de l'OIT et à son intervention pour faire pression sur des pays pour des raisons farfelues. Nous sommes convaincus que plus les Membres de l'OIT comprendront le caractère infondé des décisions contre le Bélarus, plus grandes seront les chances que l'OIT évite, à terme, de devenir une tribune servant à régler des comptes géopolitiques.

Malgré les précisions apportées sur la situation réelle dans le pays, les opposants au Bélarus ne modifient pas leur discours. Ils ne cessent de répéter de fausses allégations concernant la suppression du mouvement syndical et la non-application des recommandations de la commission d'enquête. Dans le même temps, ils ne se soucient guère du fait que ces demandes ne reposent pas sur la réalité, ne découlent pas directement des conventions et dépassent le mandat de l'OIT. Nous avons déclaré à maintes reprises que nous comprenions les objectifs de ces pressions et de la promotion de décisions injustes au sein de l'OIT. Il s'agit là d'éléments d'une guerre hybride visant à soutenir des forces destructrices, à renverser le gouvernement et à modifier nos priorités en matière de politique étrangère.

Ceux qui soutiennent la résolution sur le Bélarus ne se soucient guère de l'avenir du pays et de son peuple. La question de la protection des droits syndicaux a été choisie comme un moyen de manipulation pour discréditer l'État du Bélarus. C'est précisément pour cette raison qu'ils refusent de nous écouter. C'est précisément pour cette raison que de fausses informations sur le Bélarus continuent d'être diffusées. Malheureusement, nos opposants peinent à admettre que leurs efforts ne produisent pas les effets escomptés.

Comment expliquer autrement leur volonté de poursuivre une confrontation qui, en réalité, a des répercussions négatives tant sur eux-mêmes que sur le système des relations internationales? Les auteurs de la campagne contre le Bélarus ne comprennent-ils vraiment pas les conséquences de leurs politiques à courte vue? Tout d'abord, faire usage de l'OIT à des fins de pression politique et économique sape l'autorité et les fondements mêmes de cette organisation, qui a été créée pour favoriser le dialogue et la coopération. L'OIT ne peut plus être considérée comme un organisme international neutre. Elle est utilisée comme un outil pour sanctionner les pays indésirables et ses décisions s'inscrivent dans le cadre de la politique de sanctions.



D'autre part, les mesures coercitives unilatérales prises à l'encontre du Bélarus, que les pays occidentaux déclarent avoir adoptées, ont eu un effet boomerang. Ces sanctions ont eu un impact négatif sur l'économie des pays qui les ont imposées. Ceux-ci sont confrontés à des perturbations des chaînes d'approvisionnement, à des interruptions dans l'approvisionnement en matières premières, à une hausse des prix des denrées alimentaires et des engrais, ainsi qu'à des pertes subies par les investisseurs et les entreprises. Tout cela a eu des répercussions sur les revenus et le niveau de vie de leur population. Est-ce vraiment le but que nous visons?

Les mesures de ce type relèvent-elles de la logique et du bon sens? Ce sont les gouvernements des pays qui ont privilégié les pressions sur le Bélarus au détriment d'une coopération dans l'intérêt de leur propre population qui doivent répondre à ces questions. Nous ne comprenons pas non plus tout à fait la position du groupe des employeurs. Pourquoi les employeurs de plusieurs pays se sont-ils initialement laissé induire en erreur et ont-ils soutenu une résolution manifestement injuste concernant le Bélarus? Pourquoi ont-ils agi ainsi?

En toute logique, ils devraient avoir intérêt à garantir la stabilité de l'approvisionnement et à protéger les chaînes d'approvisionnement, étant donné que la rupture des liens économiques peut entraîner des préjudices financiers, une perte de parts de marché, des fermetures d'entreprises, etc. Dans les discours des représentants des employeurs, certaines voix sensées se font entendre et appellent, par exemple, au respect du mandat de l'OIT. Toutefois, cela ne suffit pas pour rétablir un équilibre sain des pouvoirs au sein de l'Organisation et lutter contre sa politisation, qui porte atteinte aux intérêts de toutes les parties. Bien entendu, c'est au groupe des travailleurs que le gouvernement souhaite poser le plus de questions. Je suis convaincu qu'il n'y a aucun consensus au sein de ce groupe concernant le Bélarus. Or sa position est dictée par des forces solidaires des autorités des pays occidentaux faisant activement la promotion d'approches politisées au sein de l'OIT.

C'est à eux que je m'adresse tout particulièrement. Pourquoi refusez-vous d'affronter la vérité? Pourquoi poursuivez-vous, au détriment de votre propre mission qui consiste à protéger les intérêts des travailleurs, les projets et ambitions d'un petit groupe opposé au Bélarus et, par conséquent, à son peuple? Le BKDP n'existe plus, pas plus que les syndicats qui en faisaient largement partie. Nous en avons déjà parlé à maintes reprises.

Les opposants au Bélarus tentent encore de faire passer leurs actions illégales pour des activités syndicales. Or, ces actions visent à porter atteinte à la sécurité nationale et n'ont rien à voir avec la protection du travail et des droits socio-économiques des travailleurs. Il n'est pas surprenant que nos citoyens préfèrent adhérer à de véritables syndicats qui comprennent que les sanctions nuisent aux intérêts des travailleurs et prônent exclusivement un dialogue pacifique et constructif avec le gouvernement. C'est précisément pour cette raison qu'aujourd'hui personne ne soutient les anciens dirigeants du BKDP. Permettez-moi de souligner une fois encore que ce groupe de personnes ne représente pas les travailleurs bélarussiens au sein de l'OIT, mais exclusivement eux-mêmes et leurs fausses idées sur la situation dans le pays.

Le gouvernement appelle chacun à le reconnaître. Le Bélarus compte 15 syndicats sectoriels indépendants et actifs. L'adhésion syndicale couvre plus de 90 pour cent de la population active, et il s'agit d'une adhésion réelle, confirmée par des déclarations écrites des travailleurs et le paiement volontaire des cotisations syndicales. Afin de concentrer leurs efforts, les syndicats ont créé une centrale syndicale nationale – la FPB –, qui intervient en tant que partenaire à part entière au sein du système de partenariat social. Le dialogue social existe donc au Bélarus et répond à des normes élevées.



Toutes les questions sont résolues par les parties de manière civilisée lors de consultations et de négociations au sein des conseils chargés des questions sociales et du travail. Le pays compte au total 339 conseils de ce type. Les résultats des négociations sont consignés dans des accords tarifaires et des conventions collectives conclus dans les entreprises. Plus de 18 000 conventions collectives sont en vigueur. Les syndicats et les employeurs participant à l'élaboration de la législation et des documents de politique et agissent en tant que partenaires de l'État dans la mise en œuvre de politiques socio-économiques et du travail.

Tous les pays membres de l'OIT ne peuvent pas se targuer d'une telle interaction avec les partenaires sociaux. Cela confirme l'absurdité des accusations de suppression du mouvement syndical et de persécution des citoyens pour leurs activités syndicales. S'il y a bien une chose qui nuit aux intérêts des travailleurs, ce sont les sanctions que les pays occidentaux mentionnent dans leurs rapports sur la mise en œuvre de la résolution concernant le Bélarus, ainsi que le refus de reconnaître la FPB et le fait de l'empêcher de participer aux événements de l'OIT. Le groupe de travailleurs qui prône une pression sur le Bélarus ne comprend-il pas qu'il est allé trop loin? La situation est devenue absurde: tout en défendant les droits des travailleurs, vous soutenez la pression et les sanctions.

Or, ces méthodes ne servent pas les intérêts des travailleurs, car elles visent à supprimer des emplois, à accroître le chômage, à faire baisser les revenus et à réduire les programmes sociaux. Êtes-vous convaincus que les travailleurs bélarussiens apprécient une telle solidarité et un tel soutien? Nous savons avec certitude que ce n'est pas le cas. Le gouvernement invite chacun à évaluer objectivement la situation et à commencer à remédier aux erreurs commises. Les pressions exercées sur le Bélarus servent d'instrument aux escrocs politiques qui se moquent bien du sort du pays et du bien-être de ses citoyens.

Le prétendu cas du Bélarus et les décisions prises par la suite par les organes de l'OIT n'ont pas été fondés sur des critères objectifs. Le prétendu cas du Bélarus repose sur une déformation des faits, de fausses accusations et la volonté de légitimer les pressions exercées sur le pays par l'intermédiaire de l'OIT. Les allégations formulées à notre encontre dépassent le cadre du mandat de l'Organisation. Dans ce contexte, il est vain de mettre en œuvre des exigences sous forme d'ultimatum qui reposent sur des évaluations erronées et ne correspondent pas à la réalité.

Nous réaffirmons par la même occasion l'engagement du Bélarus envers les objectifs et principes de l'OIT, ainsi que notre attachement au dialogue et au rétablissement d'une coopération à part entière. Il existe toutefois une condition obligatoire: prendre en compte les réalités et les intérêts souverains du pays, rejeter toute politisation et ingérence dans ses affaires intérieures et revenir sur les décisions injustes motivées par des considérations politiques. Toute recommandation et conclusion des organes de l'OIT concernant le Bélarus doit reposer sur des faits fiables, dans le respect des compétences de l'Organisation et des intérêts des citoyens bélarussiens. Si le projet de conclusions de la commission sur le Bélarus s'écarte une nouvelle fois considérablement d'une approche constructive et d'une évaluation objective, son adoption pourrait constituer une nouvelle erreur. J'invite instamment tout un chacun à éviter cette erreur.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Bélarus pour son intervention, ainsi que tous ceux qui ont pris la parole. Cette discussion a une fois de plus confirmé ce que la commission d'experts, le Comité de la liberté syndicale, le Conseil d'administration, la commission d'enquête et ce comité ont conclu à maintes reprises: le Bélarus continue à gravement porter atteinte aux conventions. Plus de vingt ans après la



commission d'enquête, le problème fondamental reste inchangé. Les syndicats indépendants continuent d'être démantelés, leurs dirigeants et membres continuent de faire face à la répression, et les travailleurs se voient toujours refuser le droit de s'organiser librement et de défendre leurs intérêts, y compris leurs intérêts politiques et économiques, indépendamment du gouvernement.

Le gouvernement a soutenu avoir mis en œuvre la plupart des recommandations de la commission d'enquête. Cependant, la réalité est que les recommandations qui n'ont toujours pas été mises en œuvre concernent des éléments fondamentaux de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Les restrictions sur les activités syndicales, les restrictions à l'accès aux ressources et les restrictions à la capacité des organisations à agir librement et de manière indépendante sont au cœur de la convention.

Nous avons également entendu des informations profondément préoccupantes concernant les syndicalistes emprisonnés, le harcèlement continu des syndicalistes indépendants, l'exil forcé, les restrictions sur les documents de voyage, la retenue de pensions et le climat de peur persistant qui empêche les travailleurs d'exercer leurs droits.

Notre groupe reste particulièrement préoccupé par le fait que le gouvernement continue de refuser à s'engager sérieusement dans la mise en œuvre des mesures de l'OIT adoptées en vertu de la résolution adoptée sur la base de l'article 33. Nous regrettons le manque de coopération avec l'Envoyé spécial de l'OIT et le refus persistant de s'engager dans un processus constructif visant à trouver des solutions.

Le gouvernement du Bélarus affirme d'un côté qu'il s'agit d'un processus sans issue et qu'il n'est opportun ni sur le plan politique ni sur le plan pratique d'accepter les actions proposées pour faire face à la situation. De l'autre côté, il réaffirme dans le même temps son engagement envers les principes fondamentaux et le droit au travail et sa volonté d'engager un dialogue constructif avec le Bureau et les organes de l'OIT.

Nous devons souligner que le système de l'OIT visant à identifier les lacunes des États Membres et à déployer les outils nécessaires pour aider à améliorer la situation conformément aux obligations assumées n'est pas isolé du Bureau et des autres organes de l'OIT. Il s'agit d'un ensemble intégré. À cet égard, il est profondément préoccupant que le gouvernement continue de faire preuve d'un mépris persistant à l'égard de l'accompagnement, des conclusions et des recommandations de la commission d'enquête, des organes de surveillance et du Conseil d'administration, et refuse de les accepter et de les mettre en œuvre.

Aucun effort n'est fait pour répondre aux préoccupations concernant l'application de sanctions pénales contre les syndicalistes engagés dans des activités syndicales légitimes et le harcèlement judiciaire des membres de syndicats, y compris les arrestations, les poursuites et les emprisonnements. Il n'existe aucune mesure plus forte pour soumettre un État au fardeau d'un examen minutieux lorsqu'il restreint des activités légitimes visant à défendre les droits syndicaux. L'état de droit et l'indépendance de la justice s'érodent.

La répression continue contre les syndicats indépendants et l'emprisonnement des syndicalistes doivent cesser. Nous déplorons profondément le climat de violence de la part de l'État, d'intimidation et de peur au Bélarus, qui ne favorise pas la libre pratique des libertés civiles. Les syndicalistes sont emprisonnés et soumis au travail forcé comme punition pour l'expression de vues politiques et d'opinions contraires au système politique, social ou économique établi.

Comme l'ont confirmé les organes de contrôle, de sérieux doutes subsistent quant à l'indépendance de la FPB. Nous regrettons que, même dans cette salle, la FPB agisse comme



un agent du gouvernement. L'année dernière, nous avons dû nous plaindre parce qu'ils ont filmé les intervenants. Cette année, nous avons été témoins de nombreuses communications visant à attaquer nos collègues du BKDP.

Le groupe des travailleurs souhaite réagir à des déclarations formulées par le représentant du gouvernement du Bélarus. Nous nous opposons formellement et fermement à ce que des intervenants de notre groupe et que des syndicalistes de manière générale soient ici qualifiés de criminels par le gouvernement du Bélarus. Nous attendons que de telles déclarations ne puissent plus se reproduire au sein de notre institution.

L'OIT devrait sérieusement envisager d'instaurer un mécanisme, une réunion de coordination ouverte à la participation des gouvernements et des partenaires sociaux, intégrée ou ajoutée au groupe de travail, sous l'égide de l'OIT, mais avec le soutien d'une coalition d'États Membres, pour coordonner les agences de l'ONU impliquées dans la mise en œuvre effective de la résolution. Nous devrions envisager l'organisation d'un tel événement avant la réunion du Conseil d'administration de novembre.

Le gouvernement doit immédiatement libérer les syndicalistes emprisonnés, abandonner toutes les charges et annuler toute condamnation portée contre eux en raison de leurs activités syndicales légitimes.

Le gouvernement doit accepter avec la plus grande urgence:

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

Nous remercions les gouvernements qui appliquent le principe de non-refoulement afin de garantir que les syndicalistes forcés à l'exil dans leurs pays ne sont pas renvoyés au Bélarus, où ils pourraient être soumis à des persécutions, des arrestations arbitraires et de la torture. Nous appelons tous les gouvernements à respecter également ces principes et à aider les citoyens bélarussiens résidant dans leur pays, qui ne possèdent pas de documents de voyage valides en raison de leur incapacité à recevoir des services consulaires en facilitant la délivrance de visas touristiques aux citoyens bélarussiens persécutés pour leurs activités syndicales et à leurs proches, selon le cas.

Nous demandons que ces discussions et les conclusions de la séance spéciale soient placées dans une partie distincte du rapport de notre commission.

Membres employeurs – En tant que groupe, les employeurs ont écouté attentivement toutes les interventions et nous tenons à remercier tous les orateurs pour leur intervention, ainsi que le gouvernement du Bélarus pour les informations qu'il nous communiquées ici aujourd'hui. Nous en avons pris bonne note. Pour nous, l'enjeu réside dans le respect des conventions ratifiées. Nous réaffirmons que les conventions n^{os} 87 et 98, qui sont des conventions fondamentales, devraient faire l'objet d'une attention particulière de la part des gouvernements, tout comme c'est le cas pour les travailleurs et les employeurs.

Une fois encore, les membres employeurs demandent instamment le respect des conventions ratifiées, et en particulier des conventions n^{os} 87 et 98 dans le cas présent. Nous prions instamment le gouvernement d'entamer un dialogue constructif avec l'OIT afin d'améliorer la situation en matière de liberté syndicale et de droit d'organisation. Selon nous, c'est le meilleur moyen de démentir les affirmations selon lesquelles ce cas n'aurait rien à voir



avec les conventions ou les questions relatives aux travailleurs, mais serait de nature politique. Pour conclure, nous recommandons donc au gouvernement d'envisager de collaborer avec l'Envoyé spécial, de prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre les recommandations encore en suspens de la commission d'enquête, les recommandations ultérieures des organes de contrôle et les décisions du Conseil d'administration, et de fournir des informations sur les allégations selon lesquelles deux syndicalistes auraient été expulsés illégalement et selon lesquelles plus de 70 syndicalistes, dirigeants et militants syndicaux font toujours l'objet de poursuites pénales, tandis que 21 dirigeants et militants syndicaux sont toujours emprisonnés ou en détention.

Enfin, nous invitons le gouvernement à prendre des mesures pour mettre toutes les dispositions légales en vigueur au Bélarus en conformité avec ses obligations internationales en matière de liberté syndicale.

Présidente – Nous clôturons cette discussion. Je tiens à remercier le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale du Bélarus ainsi que tous les orateurs qui ont pris part à la discussion, de même que l'Envoyé spécial.

Conclusions de la commission

La commission a tenu une troisième séance spéciale consacrée au Bélarus lors de la 114^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 du refus persistant du gouvernement de les accepter et de les mettre en œuvre.

La commission a pris note de la table ronde de haut niveau qui s'est tenue le 28 mai 2024 dans le cadre de la mise en œuvre de la résolution adoptée au titre de l'article 33, et des éléments factuels fournis par les rapporteurs spéciaux des Nations Unies, lors de l'évènement organisé sur la violation des droits syndicaux et la persistance d'un climat général de non-respect des libertés publiques fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale.

Le gouvernement a réitéré ses précédentes observations et n'a pas indiqué à la commission qu'il avait pris les mesures nécessaires pour donner suite aux recommandations de la commission d'enquête. Le gouvernement n'a pas été en mesure de convaincre la commission que les mesures déjà prises entraient dans le champ d'application des conventions.

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 des syndicats indépendants, ainsi que l'emprisonnement et l'expulsion forcée 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 recommandées au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, et de la nécessité d'assurer une coordination efficace entre les organismes des Nations Unies et les organes chargés des droits de l'homme que mentionne la résolution 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 de 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 profondément 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 déploré l'ingérence permanente du gouvernement dans les activités syndicales. La commission a exprimé de sérieux doutes sur l'indépendance de la Fédération des syndicats du Bélarus (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 Congrès des syndicats démocratiques du Bélarus (BKDP), peuvent fonctionner sans la moindre ingérence du gouvernement.

La commission a également pris note du dernier rapport sur la situation au Bélarus présenté à la 356^e session du Conseil d'administration, qui a noté avec un profond regret que le gouvernement n'avait une fois encore communiqué aucun nouvel élément d'information sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle. La commission a également noté que les informations écrites qui lui ont été soumises ne contiennent aucune nouvelle information à cet égard.

Suite à la discussion et notant que le gouvernement n'avait fourni aucune nouvelle information, la commission a été une nouvelle fois dans l'obligation 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 instamment, et 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, ainsi que de restituer les passeports confisqués aux syndicalistes libérés et contraints à l'exil, et de rétablir le versement de leur pension.

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.

Conformément à la résolution de la Conférence, la commission a accueilli favorablement 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 aussi 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 risqueraient de faire l'objet de persécutions, d'arrestations arbitraires et de torture, et d'aider les citoyens bélarussiens résidant sur leur territoire qui ne sont 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.

Interprétation du russe: Représentante gouvernementale – La discussion du cas du Bélarus à la séance spéciale de la commission, le 6 juin, a montré l'absence de consensus en ce qui concerne aussi bien l'analyse des politiques du gouvernement que la situation de la société et du travail, ainsi que l'absence de consensus quant aux mesures recommandées au Bélarus par l'OIT. Dix-sept délégations, soit la moitié de celles qui ont pris la parole, ont jugé d'un bon œil le système national de dialogue tripartite et pris note des avancées du Bélarus dans la création de partenariats sociaux et des activités de la FPB visant à défendre les droits et les intérêts des travailleurs.

Plusieurs États ont appelé la commission et l'OIT à éviter la politisation de leurs échanges avec le Bélarus et se sont opposés à l'imposition d'ultimatums politiques au gouvernement. Ils ont parlé de l'influence négative des sanctions imposées au Bélarus par des États ayant fait pression pour que soit utilisé l'article 33 de la Constitution de l'OIT contre le Bélarus. Jusqu'à présent, ces sanctions ont servi à obliger le Bélarus à se conformer aux normes de l'OIT, et l'OIT a été invitée à rétablir un dialogue complet avec le gouvernement et à faire en sorte que le BIT fournisse une assistance technique visant à améliorer la situation dans la société et au travail.



Toutefois, dans les conclusions de la commission, les aspects substantiels de la séance ont été complètement ignorés. Ce texte ne reflète que la position et l'analyse de nos opposants, en se concentrant exclusivement sur les mesures visant à exercer une pression sur le gouvernement, les 4 millions de syndicalistes et les employeurs du Bélarus.

En outre, des questions se posent sur la validité des informations qui figurent dans le document où on lit que la commission «a accueilli favorablement 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». En réalité, cette proposition n'a été formulée que par les membres travailleurs dans leurs remarques finales. La commission n'a pas examiné ce point. La résolution de 2023 n'autorise pas une telle proposition. Pourquoi donc cela? Pour créer un autre mécanisme de l'OIT, non couvert par le mandat de l'Organisation, et le financer avec le budget de l'OIT?

L'absence de consensus au cours de la discussion sur le Bélarus et la teneur des conclusions prouvent qu'il n'y a pas d'accord sur les conclusions de la commission et font donc obstacle à leur adoption.

De ce fait, j'appelle au respect strict du Règlement et vous prie de mettre aux voix les conclusions de la commission sur la discussion sur le cas du Bélarus. Nous demandons aux membres de la commission de voter contre ces conclusions, car elles ne tiennent pas compte de la teneur des discussions, notamment de la position exprimée par ma délégation.

Présidente – Je vous remercie, Madame. Votre intervention sera inscrite au procès-verbal de la commission. Comme vous le savez, la commission essaie, dans la mesure du possible, d'adopter ses décisions par consensus. Je vous rappelle que le consensus se caractérise par l'absence d'objection présentée par un membre comme faisant obstacle à l'adoption de la décision en question. J'appelle à cet égard l'attention de la représentante gouvernementale sur le fait que la position du gouvernement est inscrite au procès-verbal de la discussion de la séance spéciale et que son intervention figurera également dans le rapport de la commission.

J'invite donc de nouveau le gouvernement à revoir sa position et à ne pas s'opposer à l'adoption des conclusions par consensus.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Je vous remercie pour vos aimables précisions. Nous estimons que les travaux de la commission sont régis par la Partie 4 du Règlement, qui s'applique à toutes les commissions constituées par la Conférence, sauf disposition contraire, conformément au Règlement.

Il y est dit 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. Ainsi, l'absence de consensus est définie comme l'expression, par un membre de la commission, d'une objection. J'ai exprimé mon objection dans ma déclaration.

Présidente – Le représentant gouvernemental de la Fédération de Russie a la parole.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie a largement exprimé sa position concernant la séance spéciale consacrée à la situation au Bélarus au cours de la séance de la commission du 6 juin. Nous n'allons pas répéter notre désaccord. Nous notons simplement que les discussions qui ont eu lieu au cours de la séance spéciale étaient politisées et antibélarussiennes et que les conclusions s'inscrivent dans



la même veine. Nous souscrivons pleinement au point de vue exprimé par la représentante gouvernementale du Bélarus.

Nous appuyons la demande de mise aux voix des conclusions sur la séance spéciale formulée par la délégation bélarussienne. Nous appelons également à une approche constructive des membres de la commission et leur demandons donc de voter contre ces conclusions.

Présidente – J’informe donc la commission que la demande de mise aux voix soumise par le gouvernement du Bélarus est appuyée. J’informe les membres de la commission qu’il n’y a pas de consensus sur l’adoption des conclusions relatives à la séance spéciale sur le Bélarus.

Avant de poursuivre, je donne la parole à la représentante gouvernementale de Chypre.

Membre gouvernementale, Chypre, s’exprimant au nom de l’Union européenne et de ses États membres – Au nom de l’Union européenne et de ses États membres, nous souhaiterions insister sur le fait que 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, qui célèbre son centième anniversaire. Nous souhaiterions insister sur le fait que, aux termes du paragraphe 42 du Règlement, la commission met tout en œuvre pour prendre ses décisions par consensus. En outre, au paragraphe 32 du document D.1 consacré aux méthodes de travail et aux procédures de la commission, il est clairement dit que les conclusions devraient être l’expression de recommandations consensuelles. Les divergences d’opinions peuvent être reflétées 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.

Par conséquent, une fois de plus, nous prions 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.

Présidente – Je demande au gouvernement du Bélarus, si, à la lumière de l’intervention de la représentante de l’Union européenne, il peut revoir sa position.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Nous avons écouté la déclaration de l’Union européenne et nous nous élevons contre cette tentative de dépeindre les discussions et les conclusions comme étant fondées sur le consensus alors que ce n’est pas le cas. Je m’oppose à ce que l’on dise qu’elles sont fondées sur le consensus. Je réitère donc ma demande de mise aux voix.

Présidente – Merci. Je donne la parole à la représentante gouvernementale du Canada.

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**, de la **Suisse** et de mon pays, le **Canada**. Pour la troisième année consécutive, nous sommes tenus de prendre la parole pour affirmer que la demande de mise aux voix aujourd’hui porte clairement atteinte à la longue tradition appréciée d’adoption des conclusions par consensus au sein de la commission. En cette année du centenaire de la commission, nous réaffirmons notre soutien indéfectible à ce travail. La commission reste la pierre angulaire de l’un des systèmes de contrôle les plus crédibles, anciens et respectés dans le cadre multilatéral.



La commission est un mécanisme unique qui offre une enceinte indispensable aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs pour qu'ils puissent véritablement dialoguer et donner des orientations concrètes sur la façon dont les États Membres peuvent honorer leurs obligations en vertu des conventions internationales du travail. Nous condamnons avec la plus grande fermeté le bouleversement délibéré des méthodes de travail bien établies et soigneusement équilibrées de la commission. Cela porte non seulement atteinte à l'efficacité de cet organe, mais aussi à l'objectif plus large consistant à faire avancer la mise en œuvre des normes internationales du travail et à protéger les droits des travailleurs. Nous appelons celles et ceux en faveur de la mise aux voix à respecter l'intégrité des processus de la commission ainsi que le rôle et le travail de nos partenaires sociaux. Soyons clairs: le vote d'aujourd'hui est une aberration et doit le rester.

Il ne peut ni ne doit constituer un précédent. Nous prions instamment tous les mandants de l'OIT de soutenir et de défendre les principes du consensus et la solide tradition de dialogue social qui sont les fondements de la légitimité et de l'efficacité de la commission.

Présidente – Merci, Madame. Je donne la parole au représentant de la Fédération de Russie.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie affirme qu'elle soutient la demande du gouvernement du Bélarus concernant la mise aux voix de l'adoption des conclusions de la séance spéciale. En outre, elle appelle de nouveau les membres de la commission à adopter une attitude constructive et, comme je l'ai déjà dit, à voter contre les conclusions.

Présidente – Je vous remercie pour vos interventions. Nous les verserons au compte rendu. J'invite les vice-présidents à me rejoindre à la tribune.

D'entente avec les vice-présidents, nous avons décidé de procéder à un vote à main levée. Je propose une pause technique de dix minutes le temps de préparer le vote.

Présidente – Mesdames et Messieurs, veuillez prendre place. Nous allons poursuivre. Mesdames et Messieurs les membres de la commission, je donne la parole au secrétariat pour expliquer comment nous allons procéder.

(Vote à main levée.)

Présidente – Mesdames et Messieurs, voici les résultats du vote sur l'adoption des conclusions concernant le Bélarus:

- Pour: 2 100
- Contre: 56
- Abstentions: 63.

Le quorum requis étant atteint, les conclusions concernant le Bélarus sont adoptées.

(Les conclusions sont adoptées.)

Je donne la parole au représentant du gouvernement du Brésil.

Membre gouvernemental, Brésil – Le gouvernement souscrit aux principes et aux valeurs qui constituent le socle même de l'OIT. Nous réaffirmons notre attachement indéfectible à la promotion et à la défense des droits fondamentaux au travail, dont la liberté syndicale et la négociation collective, piliers essentiels de la justice sociale, de la démocratie et du développement inclusif. Réaffirmant son engagement en faveur de la pleine exécution du



mandat de l'OIT, le gouvernement dit sa préoccupation au sujet de la mise en œuvre des conventions nos 87 et 98 au Bélarus.

Le gouvernement souligne aussi qu'il adoptera une interprétation restrictive des points des conclusions qui ne sont pas directement liés au mandat de l'OIT tout en préservant la référence centrale aux domaines relevant de la compétence de l'Organisation. Enfin, nous saisissons cette occasion pour renouveler notre soutien à l'Envoyé spécial, M. Lelio Bentes-Correia.

Présidente – Merci. Je donne la parole à la représentante gouvernementale du Bélarus.

Interprétation du russe: **Représentante gouvernementale** – Je tiens tout d'abord à remercier les délégations qui n'ont pas soutenu les conclusions de la commission sur le Bélarus.

Ces conclusions visent à instiller chez les États Membres de l'OIT une vision biaisée de la situation dans mon pays et à adopter des décisions discriminatoires contre l'État, les travailleurs et les employeurs bélarussiens. Le gouvernement ne se considère pas lié par les recommandations de ces conclusions.

IV. Séance spéciale concernant l'application par le Myanmar de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, en application de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 113^e session (2025)



Informations écrites communiquées par le Myanmar

Le Myanmar s'emploie à mettre en œuvre les recommandations relatives au travail qui figurent dans le rapport de la commission d'enquête de l'OIT concernant les conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 29) sur le travail forcé, 1930, conformément à la législation, aux notifications et aux directives en vigueur dans le pays, en élaborant des politiques et en agissant dans le respect des procédures, et il entend continuer d'appliquer les recommandations qui seront dans l'intérêt des travailleurs. Il fournit régulièrement des informations actualisées au Directeur général du BIT sur la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête avant les sessions du Conseil d'administration.

En ce qui concerne les recommandations de la commission d'enquête de l'OIT relatives à la convention n° 87 tendant à:

faire cesser sur-le-champ toute forme de violence, notamment la violence fondée sur le genre, la torture et autres traitements inhumains infligés à des dirigeants syndicaux, des membres syndicaux ou d'autres personnes en relation avec l'exercice d'activités légitimes par des travailleurs ou des employeurs, y compris à l'encontre de minorités ethniques, religieuses ou autres, en particulier les violences commises dans le cadre de la répression de protestations et de manifestations publiques pacifiques, lors de l'arrestation ou de la détention, ainsi que les attaques militaires contre des infrastructures civiles, qui, par leur effet conjugué, créent un climat de violence et de terreur qui compromet l'exercice effectif de la liberté syndicale;

libérer sans condition et sans délai tous les syndicalistes arrêtés, condamnés et détenus en raison de l'exercice de leurs libertés civiles ou d'activités syndicales légitimes, y compris ceux ayant été arrêtés, condamnés et détenus pour avoir exprimé des opinions critiques à l'égard des autorités militaires, pour avoir participé à des manifestations pacifiques ou les avoir organisées, ou pour avoir manifesté pacifiquement de toute autre manière leur opposition aux

autorités militaires à la suite du coup d'état et à abandonner toutes les poursuites pénales engagées contre des syndicalistes et d'autres personnes ayant exercé pacifiquement leurs libertés civiles dans le cadre d'activités syndicales légitimes; et

mettre fin immédiatement à toute forme d'intimidation, de menace, de stigmatisation, de harcèlement et de surveillance vis-à-vis des syndicalistes et de leur famille, ainsi qu'aux attaques et actes de destruction visant les locaux et les biens des syndicats,

le Myanmar précise que les poursuites engagées contre des personnes qui ont enfreint la législation nationale en vigueur n'ont abouti à aucune sanction à l'encontre de dirigeants syndicaux ou de membres d'une organisation syndicale en raison de leurs activités liées au travail. Ces poursuites concernaient exclusivement des violations de la législation nationale. Conformément à la loi, les personnes mises en cause ont par ailleurs le droit de se défendre et de faire appel. Il arrive que le gouvernement du Myanmar réduise des peines, abandonne des poursuites ou gracie des personnes condamnées. Ainsi, Thet Hnin Aung de la Fédération des syndicats de l'industrie, de l'artisanat et des services du Myanmar (MICS-TUF), Myo Myo Aye et Naing Lin Aung, régulièrement mentionnés dans les rapports de l'OIT, ont bénéficié d'une grâce, et l'OIT en a déjà été informée.

Thet Hnin Aung (MICS-TUF), Thet Htar Swe et Myo Myo Aye (du syndicat Solidarité du Myanmar (STUM)) ont été libérés le 20 octobre 2025. Naing Lin Aung a également été libéré, le 26 novembre 2025, de même que 9 membres du STUM, dont Thin Htet San, le 19 février 2026, de sorte que toutes les personnes dont les noms sont mentionnés dans les rapports de l'OIT accompagnés d'informations vérifiables ont été remises en liberté.

Thet Hnin Aung, secrétaire général de la MICS-TUF, avait été condamné à sept ans d'emprisonnement le 15 novembre 2023 en application de l'article 52(a) de la loi antiterroriste. Il a cependant bénéficié d'une mesure de grâce et été libéré le 20 octobre 2025. Il ressort du rapport du Directeur général du BIT à la 356^e session du Conseil d'administration que Thet Hnin Aung se trouve à l'étranger depuis sa sortie de prison. Cela montre clairement qu'il a quitté le pays de son plein gré et que les dirigeants et membres syndicaux ne font l'objet d'aucun acte d'intimidation ni d'aucune mesure de surveillance.

L'affaire visant Myo Myo Aye (aussi connue sous le nom de Myo Aye), dirigeante du STUM mise en cause en application des articles 40 et 41 de la loi sur l'enregistrement des associations, était en instance devant le tribunal du canton de Shwepyithar. La procédure a été abandonnée le 19 octobre 2025, en application de l'article 494 du Code de procédure pénale, conformément à la lettre n° 102(2)/8/Bureau du Conseil, émanant du bureau du Conseil national de défense et de sécurité.

Pour ce qui est de la plainte déposée contre Myo Myo Aye (aussi connue sous le nom de Myo Aye) au poste de police de Hlawga en vertu de l'article 66(d) de la loi sur les télécommunications, le ministère de l'Intérieur s'est adressé au bureau des affaires juridiques du canton de Shwepyithar le 19 février 2026 pour solliciter son avis au sujet du classement de l'affaire, le plaignant ayant envoyé un courrier par lequel il consent à un règlement à l'amiable et au retrait de la plainte.

Le gouvernement du Myanmar a soigneusement et méticuleusement examiné les cas individuels qui ont été recensés et portés à son attention par la commission d'enquête, le Comité de la liberté syndicale et le Conseil d'administration. À la suite de quoi ces cas ont fait l'objet d'un réexamen, et des mesures ont été prises pour gracier les intéressés ou abandonner les poursuites. Ainsi, tous les cas individuels pour lesquels l'OIT a fourni des informations vérifiables ont déjà été réexaminés et des mesures appropriées, comme des mesures de grâce ou d'abandon des poursuites, adoptées.



En outre, le Myanmar souhaite communiquer des informations à jour concernant les grâces accordées en 2026. En application de l'ordonnance n° 8/2026 du Conseil national de défense et de sécurité du 2 mars 2026, un total de 7 337 détenus, hommes et femmes, purgeant des peines de prison en application des articles 50(j) et 52(a) de la loi antiterroriste ont été graciés en vertu de l'article 401(1) du Code de procédure pénale.

En application de l'ordonnance n° 9/2026 du Conseil national de défense et de sécurité en date du 2 mars 2026, il a été mis fin à 9 532 procès contre 12 487 personnes qui avaient été mises en examen au titre des articles 50(j) et 52(a) de la loi antiterroriste et de l'article 512 du Code de procédure pénale pour s'être soustraites à leur arrestation, et les accusations pesant contre les intéressées ont été abandonnées.

Conformément à la lettre n° 102(6)/8/Conseil (2026) du Conseil national de défense et de sécurité en date du 2 mars 2026, un total de 1 423 affaires dans lesquelles des enquêtes de police étaient en cours à l'encontre de 1 800 personnes inculpées au titre des articles 50(j) et 52(a) de la loi antiterroriste ont été classées conformément aux procédures légales.

Le Président du gouvernement du Myanmar a souligné, dans le discours inaugural qu'il a prononcé le 10 avril 2026, que le gouvernement envisageait de mettre en œuvre des mesures de grâce et d'amnistie propres à favoriser la paix et le développement de la nation. En conséquence, le 17 avril 2026, à l'occasion des célébrations de la nouvelle année du Myanmar et pour des motifs humanitaires et de bienveillance, le bureau du Président a édicté l'ordonnance n° 42/2026, par laquelle il a gracié U Win Myint, qui purgeait une peine à la prison de Taungoo. En outre, 4 335 prisonniers de différents établissements pénitentiaires ont bénéficié d'une grâce. Les condamnations à la peine capitale ont également été commuées en peines d'emprisonnement à vie, les peines d'emprisonnement à vie et d'emprisonnement pour une durée indéterminée ont été réduites à une durée de quarante ans, les peines dépassant quarante ans d'emprisonnement ont été réduites à une durée de quarante ans et les peines plus courtes ont été réduites d'un sixième de leur durée restant à purger. De plus, 179 ressortissants étrangers ont été graciés et seront expulsés vers leurs pays d'origine. Ces mesures ont été prises en vertu de l'article 204(a) de la Constitution de l'État et de l'article 401(1) du Code de procédure pénale. Ainsi, 11 635 prisonniers ont été graciés en 2026.

En ce qui concerne la recommandation de la commission d'enquête tendant à:

annuler toutes les ordonnances militaires ou autres dispositions, y compris de nature législative, décrétées depuis février 2021 et considérées comme attentatoires à la liberté syndicale et aux libertés civiles fondamentales des syndicalistes; et [à] rétablir pleinement les libertés civiles fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale qui ont été suspendues ou restreintes, notamment le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement, le droit à un procès équitable devant un tribunal indépendant et impartial, la liberté de réunion, d'opinion et d'expression, et la protection de la propriété privée,

le Myanmar réaffirme qu'il n'a pris aucune mesure qui aurait pour effet de faire obstacle à la liberté syndicale des travailleurs ou de la limiter. En outre, aucune loi en vigueur n'a été modifiée ni aucune nouvelle loi adoptée en vue de restreindre les droits susmentionnés. Par nature, la législation peut être modifiée, si nécessaire, afin de l'adapter aux nécessités d'une période donnée.



En ce qui concerne la recommandation tendant à:

mettre fin à toutes les mesures punitives arbitraires ou disproportionnées à l'encontre des personnes qui exercent pacifiquement leurs libertés civiles en appelant au rétablissement d'un régime démocratique dans lequel elles pourraient exercer pleinement leur droit de liberté syndicale,

le ministère du Travail permet aux employeurs et aux travailleurs de constituer et de gérer librement des organisations syndicales dans le respect de la loi relative à l'organisation du travail (2011). Au 31 mars 2026, des certificats d'enregistrement avaient été délivrés à 3 133 organisations, dont 2 909 organisations syndicales de base, 161 organisations syndicales de niveau cantonal, 26 organisations syndicales régionales ou d'État, 9 fédérations de travailleurs, 1 confédération syndicale nationale, 27 organisations d'employeurs de base, 1 organisation d'employeurs de niveau cantonal et 1 fédération d'employeurs.

En ce qui concerne la recommandation tendant à:

révoquer les retraits de citoyenneté frappant des dirigeants et des membres syndicaux et restituer sans délai leurs documents de voyage aux personnes concernées,

29 membres du comité exécutif de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM), y compris Pyi Thit Nyunt Wai (aussi connu sous le nom de Maung Maung), ont été poursuivis en application de l'article 124-A du Code pénal. Sur ces 29 membres, seul Pyi Thit Nyunt Wai (aussi connu sous le nom de Maung Maung) a été déchu de sa citoyenneté, le 7 mars 2022.

Daw Myint Hnin Thet, membre de la CTUM, a déclaré qu'elle souhaitait vivre en paix, dans le respect de la loi, et la plainte déposée contre elle a été retirée le 10 juin 2025 en application de l'article 494(a) du Code de procédure pénale. Après l'abandon des poursuites, elle a été réélue au poste de secrétaire adjointe du comité exécutif de la CTUM et continue de mener des activités liées au travail. Alors que la procédure de classement de l'affaire concernant le vice-président de la CTUM, U Than Swe, était en cours, celui-ci est décédé le 3 juin 2025. L'affaire a donc été classée à cette date.

Le Myanmar a pris au sérieux les questions soulevées par l'OIT et les a examinées attentivement en tenant compte de la nécessité de préserver la sécurité nationale, la stabilité et l'état de droit. De même, les personnes souhaitant apporter une contribution constructive à l'édification de la nation et collaborer avec le gouvernement ont la possibilité de le faire. Les personnes qui sont rentrées dans la légalité et celles qui ont été amnistiées peuvent désormais jouir de leurs droits fondamentaux.

En ce qui concerne les recommandations tendant à:

cesser toute forme d'ingérence dans l'établissement, l'administration et le fonctionnement des syndicats à tous les niveaux, notamment en ce qui concerne l'élection de dirigeants syndicaux, le règlement des différends du travail, la conduite d'actions collectives et la dissolution ou la suspension administrative de syndicats et à

s'abstenir de cautionner, de faciliter ou d'encourager, par tous actes ou déclarations, les pratiques antisyndicales, l'ingérence et autres atteintes aux droits syndicaux par des employeurs publics ou privés,

le ministère du Travail ne procède à la dissolution d'organisations syndicales que lorsqu'elles en font la demande, et ces demandes sont examinées et approuvées conformément à la loi relative à l'organisation du travail (2011) et à ses règlements d'application. Aucune organisation syndicale n'a été dissoute sans avoir présenté une telle demande. De 2024 à mars 2026, 8 organisations syndicales ont soumis une demande de dissolution, tandis que 95 nouvelles organisations se sont vu délivrer un certificat de reconnaissance. Les employeurs et les



travailleurs ont le droit de constituer et de dissoudre librement des organisations comme bon leur semble. Les différends du travail et les revendications collectives liées au travail sont traités par des organismes de coordination au niveau de la région ou de l'État, ainsi que par des comités cantonaux de coordination. Au total, 166 différends du travail ont été réglés en 2025 et 26 entre janvier et mars 2026. De même, 78 cas de revendications collectives ont été résolus en 2025, et 25 autres entre janvier et mars 2026. Ainsi, les travailleurs ont pu retourner pacifiquement sur leur lieu de travail. Dans les régions de Yangon et de Mandalay, où sont situés nombre d'usines et d'ateliers, des réunions de sensibilisation ont été organisées afin de permettre aux travailleurs de mieux comprendre les dispositions des conventions n^{os} 29 et 87 et de favoriser le règlement des différends du travail par l'intermédiaire des comités de coordination sur le lieu de travail. Au total, 47 réunions ont été organisées à l'intention de 3 766 travailleurs issus de plusieurs usines et ateliers.

Les travailleurs peuvent librement signaler des abus et déposer des plaintes auprès des services compétents, de sorte que les violations de leurs droits consacrés par la législation du travail puissent être traitées conformément aux lois en vigueur. En outre, si des revendications collectives de travailleurs se produisent dans des usines ou sur des lieux de travail, des équipes de coordination régionales, d'État ou cantonales, composées notamment de fonctionnaires compétents du ministère du Travail, assurent la coordination et le règlement des différends sur place. Ainsi, 18 cas de revendications collectives liées au travail ont été réglés en janvier et en février 2026.

Pour ce qui est du règlement des différends du travail, de janvier 2025 à février 2026, des organes de conciliation créés au niveau des cantons sont parvenus à régler 183 différends. Les organes d'arbitrage ont, quant à eux, tranché 16 différends, et le conseil d'arbitrage en a tranché 9.

En ce qui concerne la recommandation de la commission d'enquête de l'OIT relative à la convention n° 29 et tendant à:

mettre fin à toute forme de travail forcé ou obligatoire, tel que défini par la convention, exigé par l'armée ou les forces et groupes armés associés à celle-ci, y compris tous travaux imposés à des minorités ethniques, religieuses ou autres; et [à] faire cesser tous recrutements forcés dans l'armée, notamment d'enfants,

pour prévenir le travail forcé, le Département de l'inspection des usines et du contrôle de l'application de la législation du travail vérifie que les demandes d'heures supplémentaires répondent aux besoins opérationnels et que les travailleurs y consentent. Il veille à ce que les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite quotidienne ou hebdomadaire fixée soient rémunérées dans le respect de la législation et des directives en vigueur. Il engage également des actions en justice lorsque des pratiques illégales en matière d'heures supplémentaires sont constatées lors d'inspections sur le terrain ou à la suite de plaintes.

En février 2026, 624 241 travailleurs employés dans 1 174 usines et lieux de travail avaient été rémunérés à hauteur de 54 770,82 millions de kyats pour les heures supplémentaires effectuées.

Le ministère du Travail a traité les affaires pendantes que le bureau de l'OIT à Yangon a transmises au mécanisme national de traitement des plaintes. Sur les 387 cas en instance, 60 ont été résolus et classés, dont 2 déclarés classés par le bureau. Parmi les cas restants, 233 ne comportaient pas suffisamment d'éléments d'appréciation ni de données probantes. En conséquence, le ministère du Travail a demandé au bureau de liaison de l'OIT (dans des lettres datées du 18 mars 2025, du 18 novembre 2025 et du 26 février 2026) de lui fournir les pièces nécessaires. Cependant, aucune réponse n'a été reçue à ce jour.



Lorsqu'il est établi qu'un membre des forces armées du Myanmar a commis un crime ou que celui-ci est accusé d'une infraction, notamment le recrutement d'un mineur et d'autres formes de travail forcé, des mesures sont prises conformément aux procédures judiciaires militaires et civiles applicables. Du 1^{er} janvier 2025 au 28 février 2026, aucun cas de recrutement illégal n'a été signalé au sein des forces armées et, par conséquent, aucune mesure disciplinaire n'a été prise. De plus, il n'existe aucun cas de recrutement ou de conscription forcés visant des minorités ethniques, religieuses ou autres. Le Myanmar reste en contact régulier avec le bureau de liaison de l'OIT et se tient prêt à enquêter sur les cas de travail forcé si des informations précises et exactes lui sont communiquées. Toutefois, il ne peut pas vérifier des accusations vagues, en particulier celles émanant de groupes d'opposition, en l'absence de faits concrets.

En ce qui concerne la recommandation tendant à:

lever toute entrave à la liberté des entreprises d'ouvrir et de fermer leurs établissements qui soit contraire à la convention,

le propriétaire d'une usine ou d'un atelier est tenu d'informer le directeur général du Département de l'inspection des usines et du contrôle de l'application de la législation du travail au moins quinze jours avant le début des activités et au moins un mois avant la fermeture du lieu de travail, conformément à la loi sur les usines (1951). Toutes les mesures mises en œuvre le sont dans le respect de cette loi. Il n'existe aucune entrave à la liberté des entreprises d'ouvrir et de fermer leurs établissements, et le Myanmar n'a aucune information supplémentaire à communiquer. Si l'OIT a reçu de telles allégations accompagnées de faits vérifiables, le Myanmar se tient prêt à les examiner.

En ce qui concerne la recommandation tendant à:

mettre fin sans délai au travail pénitentiaire imposé au titre des condamnations pénales prononcées depuis le 1^{er} février 2021 dans le cadre de procédures n'offrant manifestement pas toutes les garanties d'indépendance, d'impartialité et de régularité,

en vertu de l'article 53 du Code pénal, les personnes condamnées peuvent se voir imposer des peines d'emprisonnement rigoureux ou des peines d'emprisonnement simple. L'administration pénitentiaire, qui relève du ministère des Affaires intérieures, ne force pas les détenus condamnés à une peine d'emprisonnement simple par un tribunal compétent à travailler.

Les détenus condamnés à une peine d'emprisonnement rigoureux par un tribunal compétent sont soumis à un examen médical, qui permet de déterminer s'ils peuvent ou non travailler en fonction de leur état de santé et de leur aptitude.

Les détenus ne travaillent pas plus de huit heures par jour, conformément aux lois et procédures applicables. Ils bénéficient d'un repos complet pendant leurs temps de pause et les tâches sont attribuées de manière équitable. Les dimanches et les jours fériés, des dispositions sont prises pour leur permettre d'accéder à une bibliothèque et de se divertir en regardant la télévision ou des vidéos. Des activités sportives et physiques sont également prévues. Les détenus reçoivent les rations complètes prévues par les normes prescrites, et des instructions ont été données aux fonctionnaires compétents afin de garantir le respect de ces mesures.

Des visites ont été effectuées dans les prisons par la Commission nationale des droits de l'homme du Myanmar et par le Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Le Département des établissements pénitentiaires a examiné et mis en œuvre les recommandations selon les procédures établies. Aucune plainte pour travail forcé n'a été déposée à l'issue de ces visites.



Le CICR s'est rendu dans 13 prisons et 2 centres de détention en 2025, à savoir: la prison de Pathein, la prison centrale de Tharyarwady, la prison de Kengtung, le centre de détention de Taunggyi, la prison de Sittwe, la prison de Yamethin, la prison de Hpa-an, la prison de Myitkyina, la prison centrale de Kyaikmaraw, la prison centrale de Magway, la prison centrale de Daik Oo, le centre de détention de Nay Pyi Taw, la prison de Nyaung Shwe, la prison centrale de Mandalay et la prison centrale d'Insein. La Commission nationale des droits de l'homme du Myanmar a effectué des visites dans 9 prisons, 1 centre de détention et 11 camps en 2025, à savoir: le camp de Taunggyi Tan, le camp d'Aung Chan Thar, les camps de Htonebo (1)/Htonebo (2)/Htonebo (femmes), le camp 24 Mile, le camp Taung Lay Lone, les camps Belin (1)/Belin (2), les camps Kintha (1)/Kintha (2), le centre de détention de Taunggyi, la prison centrale de Mandalay, la prison centrale de Kyaikmaraw, la prison de Pyapon, la prison de Nyaung Shwe, la prison de Dawei, la prison de Pathein, la prison de Yamethin, la prison de Kengtung et la prison de Taungoo. Le Département des établissements pénitentiaires a mis en place des mesures de suivi à partir des recommandations formulées.

Le Myanmar présente en outre les informations complémentaires ci-dessous concernant la coopération avec l'OIT et l'invitation adressée à l'OIT en vue d'une visite de haut niveau dans le pays, ainsi que son point de vue sur le mécanisme de suivi proposé.

S'agissant de la coopération avec l'OIT, malgré l'absence d'un accord en vigueur avec l'Organisation, le Myanmar a délivré des visas d'entrée au personnel international de l'OIT, notamment à son Chargé de liaison, et a permis la poursuite des activités du bureau de liaison de l'OIT. En ce qui concerne l'importation, la vente, l'achat et l'échange de véhicules et d'équipements, y compris les exonérations fiscales, le ministère du Travail a coordonné ses efforts avec les ministères concernés pour donner suite aux demandes du bureau de liaison de l'OIT. Par exemple, en octobre 2025, lors de l'importation de huit types de matériel de bureau, une coordination a été assurée avec les ministères concernés afin de faciliter l'octroi d'exonérations fiscales et de garantir le bon déroulement du processus.

En ce qui concerne le tremblement de terre qui a frappé le Myanmar le 28 mars 2025, le ministère du Travail a coordonné son action avec les ministères et les comités concernés ainsi qu'avec les gouvernements régionaux afin de permettre le retrait et l'utilisation de fonds supplémentaires transférés par le siège de l'OIT, notamment 495 000 dollars des États-Unis (dollars É.-U.) déposés sur le compte du bureau de liaison de l'OIT à Yangon auprès de la CB Bank et un montant supplémentaire de 150 000 dollars É.-U. Malgré les difficultés importantes auxquelles le Myanmar doit actuellement faire face en matière de transferts financiers internationaux et bien que sa participation aux réunions de l'OIT lui soit refusée, le pays continue de verser ses contributions financières annuelles à l'Organisation. Pour ce qui est des autorisations de visa, 13 membres du personnel international de l'OIT ont obtenu des visas d'entrée en 2025. Qui plus est, deux membres du personnel international de l'OIT en visite dans le cadre du projet Ship to Shore Rights ont obtenu une autorisation leur permettant de se rendre dans la région de Bago pour rencontrer des travailleurs migrants le 18 mars 2026.

Sur la question de la visite d'une délégation de haut niveau de l'OIT, le ministère du Travail a demandé des informations au bureau de liaison à Yangon le 22 décembre 2025. Une réunion de coordination entre le Chargé de liaison de l'OIT et une délégation menée par le directeur général adjoint du ministère s'est tenue le 6 janvier 2026 à ce sujet. Les discussions sur les modalités de cette visite sont en cours.

Le mécanisme de suivi proposé par l'OIT, qui vise notamment à recueillir des informations sur les «violations des droits fondamentaux» et à accorder une attention particulière aux «libertés civiles connexes», va bien au-delà du champ d'application des conventions n^{os} 29



et 87, ce qui démontre clairement la dimension politique du mécanisme proposé sous couvert des deux conventions de l'OIT. Étant donné que le Myanmar fait déjà l'objet de différents mécanismes de suivi établis par le Conseil des droits de l'homme, et compte tenu de la crise de liquidités actuelle et de l'Initiative ONU80, il n'est pas raisonnable de mettre en place un autre mécanisme des Nations Unies redondant et injustifié à l'encontre du Myanmar. Le Myanmar s'oppose systématiquement aux mandats visant des pays particuliers établis par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et ne coopère pas à de tels mécanismes.

L'intention de l'OIT d'offrir ce qui est présenté comme «un appui direct aux travailleurs et aux employeurs du Myanmar ainsi qu'à leurs organisations respectives» est contraire à la nature tripartite de l'Organisation. À cela s'ajoute le fait que le protocole d'accord relatif au programme par pays de promotion du travail décent, par lequel le pays hôte autorise les activités de l'OIT, a expiré. Ce caractère unilatéral du mécanisme de suivi et du plan d'action proposés ainsi que les activités partiales menées actuellement pourraient inciter le Myanmar à revoir sa collaboration avec l'OIT.

Discussion par la commission

Présidente – Nous poursuivons maintenant nos travaux avec la séance spéciale sur le Myanmar. Cette séance spéciale a été inscrite à l'ordre du jour de la commission pour donner suite à la Résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail, à sa 113^e session (2025), concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar, en vue d'adopter des mesures propres à assurer l'exécution des recommandations de la commission d'enquête établie au titre de l'article 26 de la Constitution de l'OIT pour étudier la question du non-respect, par le Myanmar, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930.

Dans ce contexte, il convient de signaler que la question de la représentation du Myanmar aux réunions de l'OIT reste ouverte dans l'attente des orientations de l'Assemblée générale des Nations Unies. Par conséquent, en application de la décision de la Commission de vérification des pouvoirs, également adoptée à la 113^e session de la Conférence internationale du Travail, en juin 2025, aucun délégué du Myanmar n'a été accrédité à la Conférence.

En outre, conformément à la décision adoptée par le Conseil d'administration à sa 352^e session, les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs peuvent désigner parmi leurs représentants des représentants employeurs et travailleurs du Myanmar et leur permettre de s'exprimer en leur nom. Dans un tel cas, la commission peut leur accorder les mêmes droits de parole qu'aux membres employeurs et travailleurs de la commission, ce qui signifie que lesdits représentants auront dix minutes pour intervenir dans le cadre de la discussion qui va suivre.

Je rappelle également aux membres de la commission que les autorités militaires du Myanmar ont fourni des informations écrites concernant les mesures prises pour appliquer les recommandations de la commission d'enquête publiées sur la page web de la commission consacrée à la séance spéciale. Le rapport du Directeur général contenant des informations sur les derniers faits nouveaux survenus dans le pays figure sur la même page web.

Je donne maintenant la parole à la vice-présidente travailleuse, afin qu'elle prononce sa déclaration liminaire.

Membres travailleurs – Il s'agit de la première fois que nous abordons la situation au Myanmar dans le cadre d'une séance spéciale de la commission comme suite à la résolution



concernant les mesures recommandées au titre de l'article 33 au sujet du Myanmar adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 113^e session, en 2025. Nous sommes réunis pour examiner la question du non-respect par le Myanmar des conventions n^{os} 87 et 29 de l'OIT, qui sont des conventions fondamentales. La commission d'experts a fait part de sa profonde préoccupation face à l'absence totale de progrès dans la mise en œuvre des recommandations formulées par la commission d'enquête en 2023. En effet, les informations communiquées par les organisations de travailleurs dressent un tableau complet de la répression systématique et institutionnalisée des droits syndicaux au Myanmar. Le contexte dans lequel les partenaires sociaux interviennent est marqué par un conflit armé toujours en cours, une détérioration de l'économie et la disparition quasi totale des conditions nécessaires à l'exercice effectif de la liberté syndicale.

J'évoquerai dans un premier temps les violations de la liberté syndicale consacrée par la convention n° 87. Comme le Conseil d'administration l'a fait observer à sa 355^e session, en novembre 2025, les informations reçues par le Bureau font état d'une intensification de la violence à l'égard de la population civile, de nouvelles restrictions des libertés civiles, d'une surveillance accrue par l'armée, d'un climat général de répression des syndicats, de nouvelles arrestations arbitraires, de détentions persistantes, de mauvais traitements infligés à des syndicalistes et d'ingérences continues dans les affaires internes des syndicats indépendants, ce qui se traduit en pratique par la disparition quasi totale des libertés civiles fondamentales et des activités syndicales légitimes. Rien qu'en 2025, la Fédération des syndicats de l'industrie, de l'artisanat et des services du Myanmar (MICS-TUF) a reçu 573 plaintes pour abus liés aux salaires, heures supplémentaires excessives, problèmes de sécurité au travail, recrutement forcé dans les usines et ingérence de l'armée dans des conflits du travail.

Selon certaines informations, en 2025, 157 syndicalistes avaient été arrêtés depuis le coup militaire; parmi eux, 69 étaient toujours en détention, dont 32 syndicalistes du secteur ferroviaire et 26 du secteur de l'enseignement. Des responsables de la Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM), inculpés pour haute trahison en application de l'article 124 du Code pénal, sont toujours en détention, où ils subissent de graves sévices, ou ont été contraints à l'exil. Le secrétaire général de la MICS-TUF, qui a fait l'objet d'une libération conditionnelle en octobre 2025 conformément à l'article 401 du Code de la procédure pénale, a livré un récit détaillé de la torture et des mauvais traitements qu'il a subis en détention, notamment la privation de sommeil pendant des périodes prolongées, des passages à tabac, des agressions sexuelles, un isolement de cinq mois, le refus de soins médicaux et des menaces de mort. Sa libération reste conditionnelle, son passeport a été annulé et il a été contraint à l'exil, ce qui l'empêche de jouer un rôle dans les instances syndicales internationales.

L'armée s'emploie activement à supprimer le mouvement syndical indépendant en créant ou en parrainant des syndicats jaunes pour porter atteinte à la vraie représentation des travailleurs. Parmi les exemples concrets, on mentionnera la création d'une Confédération des syndicats du Myanmar factice. Dans des usines de Yangon, des ouvriers ont fait l'objet de pressions et de menaces de conscription visant à les contraindre à participer aux élections organisées par l'armée. En raison du climat généralisé de peur, de la surveillance et du risque d'arrestation, de nombreux syndicalistes ne peuvent vivre chez eux, tenir des réunions – y compris en ligne – ni demander réparation en justice pour les violations subies, ce qui compromet fondamentalement la capacité de fonctionnement des organisations de travailleurs.

J'aimerais maintenant aborder les violations de l'interdiction du travail forcé ou obligatoire faite par la convention n° 29. De nombreuses organisations signalent que les pratiques de conscription militaire sous la contrainte ont toujours cours et que le recrutement forcé et



l'utilisation de la population par l'armée du Myanmar sont systématiques et généralisés. Nous prenons note des informations du Mécanisme d'enquête indépendant pour le Myanmar transmises par la CTUM, ainsi que d'une communication du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) datant de septembre 2025. Nous prenons également note des informations figurant dans le rapport du HCDH sur la situation des droits humains des musulmans rohingya et des autres minorités au Myanmar, publié en 2025, et dans le rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Myanmar datant de 2025.

Selon ces rapports, la loi sur la conscription a évolué, passant d'un simple recrutement forcé à un système général d'extorsion, dans lequel des administrateurs locaux – sous la pression des quotas de recrutement imposés par l'armée – collaborent avec des intermédiaires pour acheter des recrues de remplacement et forcent des ménages à contribuer au financement de cette pratique. Aucune information n'a été communiquée concernant la recommandation de mettre fin au travail pénitentiaire imposé dans le cadre de procédures pénales irrégulières depuis février 2021. La CTUM indique qu'au contraire, la population fait face à une répression accrue depuis l'adoption de la résolution de la Conférence relative à l'article 33, et qu'il n'y a plus de protection contre les arrestations arbitraires. La situation globale se caractérise par des pratiques systémiques et structurelles de travail forcé, y compris des conscriptions forcées, des extorsions de fonds pour éviter la conscription, des travaux agricoles et de portage forcés à l'appui des opérations militaires, des confiscations de terres et des heures supplémentaires très souvent non payées, bien loin des incidents isolés sur lesquels les mécanismes disciplinaires de l'armée prétendent porter.

Au vu de ce qui précède, nous pouvons réaffirmer que les autorités militaires n'ont pas mis en œuvre les 11 recommandations concrètes de la commission d'enquête concernant la liberté syndicale et le travail forcé.

Permettez-moi maintenant d'examiner les mesures prises au titre de l'article 33. Nous nous félicitons des dispositions prises par les gouvernements pour agir de façon concertée aux fins de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, y compris par un soutien aux activités qui bénéficient directement à la population du Myanmar et qui contribuent au système de suivi et d'établissement de rapports indépendants et confidentiels. Nous saluons les mesures visant à revoir les relations avec les autorités militaires du Myanmar et à garantir l'application du principe de non-refoulement en vue de protéger les défenseurs des droits syndicaux et des droits de l'homme qui fuient le Myanmar. Nous prenons note du fait que, conformément à la résolution adoptée au titre de l'article 33, le Bureau continue d'apporter un appui direct aux travailleurs, aux employeurs et aux communautés du Myanmar uniquement par l'intermédiaire de syndicats, d'organisations d'employeurs et de partenaires locaux indépendants sans qu'aucune assistance ne soit fournie aux autorités militaires. Le Bureau progresse également dans la mise en place d'un mécanisme de suivi confidentiel appelé à recueillir des informations sur les violations actuellement commises en matière de liberté syndicale et de travail forcé. Il a en outre été décidé d'étendre le champ d'application de ce mécanisme de façon à contribuer à l'établissement des responsabilités et à l'obtention de réparations pour les victimes. Nous avons conscience que, pour que ce mécanisme soit pleinement effectif, des ressources supplémentaires seront nécessaires, et nous encourageons les États Membres à faire leur part pour combler ces besoins par des contributions additionnelles.

Le Myanmar fait l'objet d'une procédure au titre de l'article 33 pour la deuxième fois de son histoire. Nous sommes aux côtés de la population du Myanmar. L'OIT, en cherchant à



garantir l'exécution des recommandations de la commission d'enquête, se tient également aux côtés de la population du Myanmar.

Plus tôt en 2026, la junte a organisé un simulacre d'élections dans le but de légitimer son pouvoir. Ces élections fictives ont été dénoncées par la communauté régionale et internationale au motif qu'elles n'étaient ni libres, ni équitables, ni légitimes. Nous sommes toujours au point de départ, mais nous sommes déterminés à continuer de nous battre pour un Myanmar qui serve de nouveau les intérêts de ses travailleurs et de sa population. Nous devons poursuivre sur cette voie et faire tout ce qui est en notre pouvoir pour donner pleinement effet à la résolution adoptée par la Conférence au titre de l'article 33.

Membres employeurs – La présente séance spéciale se tient en application de la résolution adoptée par la Conférence en 2025 concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar. Cette affaire grave n'est pas nouvelle pour le système de contrôle de l'OIT. La commission a examiné le cas du Myanmar sous l'angle de la convention n° 87 pour la dernière fois en 2022. Depuis, les inquiétudes ne se sont pas atténuées, elles ont évolué, comme le montrent les conclusions de la commission d'enquête, la résolution adoptée au titre de l'article 33 par la Conférence en 2025 et les décisions ultérieures du Conseil d'administration. Les membres employeurs notent avec préoccupation que le Conseil d'administration a estimé, à sa 356^e session, que les mesures indiquées par les autorités militaires, notamment la libération de certains syndicalistes, étaient loin d'attester une véritable coopération ou des progrès crédibles tendant à donner pleinement effet à ces recommandations.

Nous notons que le rapport du Directeur général décrit un contexte de fragilités, de conflit et de difficultés économiques. Y sont évoquées de graves allégations concernant des restrictions de la liberté syndicale et des arrestations et détentions arbitraires, ainsi que la persistance du travail forcé. Nous notons en outre que le rapport du Directeur général contient des informations fournies par la délégation tripartite du gouvernement d'unité nationale. Toutefois, nous constatons avec préoccupation que le rapport ne fait pas mention des informations de la Fédération des chambres de commerce et d'industrie de la République de l'Union du Myanmar (UMFCCI), l'organisation légitime d'employeurs du Myanmar, communiquées au bureau de liaison de l'OIT concernant cette affaire.

Les membres employeurs réaffirment leur profonde préoccupation concernant la situation au Myanmar et expriment leur solidarité avec la population du Myanmar, qui continue de se heurter à une profonde insécurité et à une prévisibilité économique limitée. Il s'agit là d'un environnement opérationnel d'une difficulté exceptionnelle tant pour les travailleurs que pour les employeurs. Les entreprises, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises, font face à d'importantes contraintes, notamment l'instabilité, de forts taux d'inflation, des pénuries d'énergie, des perturbations logistiques, la liquidité et une faible prévisibilité économique, ainsi que, dans certains cas, des décisions complexes concernant la collaboration avec les acteurs et les institutions dans un contexte où l'indépendance et la représentativité de ces acteurs peuvent être incertaines. Ces pressions se répercutent directement sur l'emploi, les investissements, la conduite responsable des entreprises et la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à représenter efficacement leurs membres. Les membres employeurs soulignent donc qu'il faut tâcher de faire respecter les principes et droits fondamentaux au travail et de soutenir la stabilité économique et à la conduite responsable des entreprises, et qu'il serait utile de préciser plus avant les moyens permettant de répondre à ces attentes selon une approche fondée sur les risques, proportionnée et réalisable dans la pratique dans un contexte de capacités institutionnelles limitées.



Pour ce qui est de la liberté syndicale, nous notons que la convention n° 87 prévoit que les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent exercer leurs activités librement, en toute indépendance et de manière autonome, sans quoi il ne peut y avoir de dialogue social effectif. Dans le même temps, nous prenons note de la complexité de l'environnement juridique et institutionnel qui est celui des organisations d'employeurs et associations professionnelles du Myanmar. Il est de toute évidence nécessaire de mettre en place un cadre permettant aux organisations d'employeurs véritablement indépendantes et représentatives d'exister et de fonctionner efficacement. Nous prenons en outre note des allégations concernant l'arrestation et la détention de syndicalistes, les pressions exercées contre des associations professionnelles, les ingérences dans des milieux de direction et les mesures économiques coercitives qui touchent certains secteurs. Si les employeurs et la commission ne sont pas en mesure de vérifier chacune de ces allégations, le schéma global des faits nouveaux rapportés montre qu'il importe de garantir que la convention n° 87 s'applique pleinement aux organisations de travailleurs et d'employeurs, afin qu'elles ne fassent pas l'objet d'ingérences ou de pressions dans l'exercice de leurs fonctions légitimes.

En ce qui concerne la convention n° 29, les membres employeurs sont profondément préoccupés par les graves conclusions auxquelles la commission d'enquête est arrivée et par les informations transmises au Directeur général concernant le recours persistant au travail forcé au Myanmar. Le travail forcé est inacceptable, quelle que soit la situation, et ne saurait être justifié par des inquiétudes en matière de sécurité ou un contexte d'urgence.

Les membres employeurs insistent sur le fait que l'élimination du travail forcé nécessite davantage que des déclarations de forme sur le respect des normes. Un tel objectif exige une action concrète ainsi que des mesures de prévention crédibles, y compris une action de l'inspection du travail lorsque c'est possible, des pratiques de recrutement responsables et des orientations pratiques à l'intention des employeurs et des entreprises qui exercent leurs activités dans des conditions difficiles. Les employeurs ont besoin d'indications claires, d'outils pratiques et de canaux sûrs pour prévenir et combattre les risques liés au travail forcé, notamment dans les chaînes d'approvisionnement et les pratiques de recrutement; en revanche, on ne peut attendre des entreprises qu'elles s'attaquent à ces risques seules. Les autorités doivent créer les conditions nécessaires à l'élimination du travail forcé, qui comprennent le respect des libertés civiles, le bon fonctionnement des institutions et la coopération avec l'OIT. À cet égard, il est important que les attentes nourries vis-à-vis des entreprises soient compatibles avec une approche proportionnée et fondée sur les risques, compte tenu des contraintes auxquelles se heurtent les entreprises exerçant dans des contextes de fragilité, de sorte qu'elles puissent, dans toute la mesure possible, déployer des efforts pour prévenir et combattre les risques dans une telle situation.

En ce qui concerne le mécanisme de suivi proposé, les membres employeurs attachent une importance particulière au mécanisme de suivi envisagé dans le cadre de la résolution adoptée par la Conférence en 2025 et des décisions ultérieures du Conseil d'administration. Nous sommes favorables à un dispositif de suivi et de documentation crédible des faits nouveaux en matière de liberté syndicale et de travail forcé, qui soit capable de recueillir des allégations fiables concernant les organisations de travailleurs et d'employeurs. Toutefois, pour qu'un tel mécanisme soit efficace, il doit comprendre des garanties solides empêchant de l'utiliser à mauvais escient, notamment en ce qui concerne son mandat, son champ d'application, les procédures de vérification, les processus d'établissement des rapports et le droit à une procédure régulière. Les membres employeurs soulignent en outre que les mécanismes de suivi et de documentation ne peuvent se substituer à une bonne gouvernance



du travail et à des institutions fonctionnelles au niveau national et devraient s'accompagner de mesures de mise en application sur le terrain.

Il est tout particulièrement important que le mécanisme comprenne des procédures claires pour évaluer l'indépendance, la légitimité et la représentativité des organisations appelées à fournir des renseignements. Le mécanisme doit servir avant tout à effectuer un suivi et ne doit pas devenir un moyen de soumettre des affirmations non vérifiées ou politisées susceptibles de représenter un risque pour la réputation des entreprises ou des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les membres employeurs demandent donc que le Bureau communique régulièrement des informations de fond actualisées aux organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, à savoir l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), par l'intermédiaire de leur secrétariat respectif, et que des consultations approfondies aient lieu concernant la création et la mise en service du mécanisme, y compris sa méthode et les garanties connexes.

Pour ce qui est de la collaboration et de la mise en œuvre de mesures, les membres employeurs prennent acte des informations actualisées fournies par les autorités militaires du Myanmar, notamment en ce qui concerne la stabilisation dans certaines zones, les grâces accordées, la reconnaissance de certaines organisations syndicales et la collaboration avec le bureau de liaison de l'OIT. Toutefois, les informations dont la commission dispose ne prouvent pas que les recommandations de la commission d'enquête aient été mises en œuvre de manière pleine ou vérifiable ni ne permettent de dissiper les inquiétudes persistantes des organes de contrôle de l'OIT.

Bien qu'une collaboration constructive avec le Bureau soit un aspect essentiel, nous encourageons l'OIT à continuer d'élaborer des outils pratiques fondés sur les risques et proportionnés afin d'aider les entreprises à cerner et atténuer les risques liés au travail forcé et aux restrictions de la liberté syndicale, de promouvoir des moyens d'existence, de renforcer la résilience et de défendre les droits fondamentaux au travail.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je m'exprime au nom des **travailleurs du Myanmar**. Nous avons lu avec attention les informations écrites communiquées par la junte militaire du Myanmar concernant la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Pour commencer, permettez-moi de rappeler un fait simple mais important: il ne s'agit pas de la première commission d'enquête sur le Myanmar. Il y a plus de vingt ans, la plus haute instance d'investigation de l'OIT examinait déjà le recours généralisé au travail forcé au Myanmar. La Conférence, le Conseil d'administration, le Bureau et nous, les travailleurs et la population du Myanmar, avons déployé d'immenses efforts pendant de longues années pour aider le pays à se mettre en conformité avec la convention n° 29. La communauté internationale croyait que de véritables progrès étaient possibles. Aujourd'hui, nous nous retrouvons une fois de plus à discuter du travail forcé au Myanmar.

Toutefois, cette deuxième commission d'enquête a un volet supplémentaire. Elle a non seulement conclu que des motifs de préoccupation subsistaient concernant la convention n° 29, mais elle a également constaté des violations graves et systématiques de la convention n° 87 sur la liberté syndicale. La commission, le Conseil d'administration et le Comité de la liberté syndicale ont déjà entendu à plusieurs reprises ces motifs de préoccupation, et les travailleurs du Myanmar continuent d'en pâtir tous les jours. Les membres travailleurs ne soulèvent pas ces points pour jeter la faute sur qui que ce soit. Au contraire, l'histoire du Myanmar montre combien d'efforts l'OIT et le groupe des travailleurs ont déjà faits pour aider



la population du Myanmar. L'enseignement est plutôt le suivant: la situation au Myanmar est bien plus complexe que ce que beaucoup pensaient.

Les autorités sont passées maîtres dans l'art de tromper le monde pour gérer les critiques internationales tout en préservant les infrastructures qui donnent lieu aux violations proprement dites. Les informations écrites dont nous sommes saisis illustrent bien le problème. Les autorités mettent l'accent sur la libération de militants syndicaux et d'autres détenus, ce dont il faut à l'évidence se réjouir. Les autorités militaires demandent à la commission de croire que l'état de droit est effectif et que les détenus sont traités équitablement. Néanmoins, plus de cinq ans après le coup, la communauté internationale n'a toujours pas de preuves indépendantes que Daw Aung San Suu Kyi est en vie et en bonne santé. Ce n'est pas seulement une question politique. C'est une question de transparence, de responsabilité et de dignité humaine fondamentale. Si les autorités ne doutent pas de ce qu'elles affirment, elles devraient permettre que l'état de Daw Aung San Suu Kyi et de toutes les personnes détenues pour avoir exercé pacifiquement leurs libertés civiles fasse l'objet d'une vérification indépendante. En attendant, la commission a toutes les raisons de rester préoccupée par la situation des libertés fondamentales au Myanmar.

Chaque travailleur, chaque militant syndical et chaque défenseur des droits de l'homme qui retrouve la liberté est un pas dans la bonne direction. Mais la commission doit se poser une question essentielle. La communauté internationale devrait-elle louer la libération de personnes qui, du reste, n'auraient jamais dû être arrêtées? Quand des enfants enrôlés de force dans les rangs de l'armée ont été libérés, on nous a demandé d'y voir le signe d'une avancée. Quand des syndicalistes ont été illégalement arrêtés, détenus, persécutés et emprisonnés, leur libération a ensuite été présentée comme une preuve de respect des règles. Quand les charges ont été abandonnées, il a fallu applaudir.

Or, structurellement, les violations persistent. Toutes les personnes remises en liberté auraient été forcées à signer des documents par lesquels elles s'engageaient à ne pas lancer de poursuites contre la junte militaire. Nombre d'entre elles continuent de vivre sous la menace d'une nouvelle arrestation et ne peuvent exercer leurs droits librement; de plus, personne ne peut dire avec certitude combien sont toujours en prison, subissent des intimidations, se cachent ou ont été contraints à l'exil.

Ce modèle n'est pas nouveau. C'est précisément celui auquel l'OIT a dû faire face dans le cadre des activités de la première commission d'enquête. La junte répète à l'envi que les syndicalistes n'ont pas été arrêtés en raison de leurs activités syndicales, mais parce qu'ils enfreignaient d'autres lois, en particulier la législation sur la sécurité nationale et la lutte contre le terrorisme. Cet argument n'est pas pertinent. La convention n° 87 ne se limite pas à l'administration interne des organisations syndicales. Il ne saurait y avoir de liberté syndicale sans les libertés civiles et politiques nécessaires à son exercice.

Le Comité de la liberté syndicale, la commission d'experts et les commissions d'enquête successives ont toujours affirmé que la liberté d'expression, la liberté de réunion, le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement, le droit à une procédure régulière et la sécurité personnelle sont des conditions indispensables à la liberté syndicale. Quant aux centaines de milliers de fonctionnaires qui se sont joints au mouvement de désobéissance civile, leur seul tort a été de refuser de se soumettre à l'ordre militaire. À cause de cette décision, bon nombre ont perdu leurs moyens de subsistance, ont été contraints de se cacher ou de s'exiler et ont été séparés des membres de leur famille, qui continuent d'essuyer menaces et intimidations. Leur sacrifice traduit on ne peut plus clairement leur détermination à ne pas se soumettre aux attaques et à reconquérir leur dignité, leur liberté et la démocratie.



Lorsqu'ils s'expriment publiquement, les travailleurs ne cessent pas d'être des syndicalistes. La protection accordée aux syndicalistes par la convention n° 87 ne tombe pas quand ils critiquent les politiques publiques. Les travailleurs ne perdent pas leurs droits quand ils prônent une gouvernance démocratique, s'opposent à la loi sur la conscription, défendent leurs droits au travail ou tentent de s'organiser de manière pacifique. Si la junte a indiqué qu'aucune mesure n'avait été prise pour restreindre la liberté syndicale et qu'aucune loi n'avait été adoptée pour rogner ces droits, la commission d'enquête est parvenue à une conclusion différente.

La commission d'enquête a demandé en particulier l'annulation de toutes les ordonnances militaires et mesures attentatoires à la liberté syndicale et le rétablissement des libertés civiles nécessaires à l'exercice de celle-ci. Cette recommandation ne devait rien au hasard. Elle résultait des nombreux éléments attestant que des travailleurs, des syndicalistes et des acteurs de la société civile avaient fait l'objet d'arrestations, de poursuites, de détentions, d'actes d'intimidation et d'une surveillance pour avoir exercé de manière pacifique leurs droits protégés par la convention n° 87. Les autorités signalent en outre que l'enregistrement de plus de 3 000 organisations syndicales est une preuve que la liberté syndicale est pleinement respectée. Or la liberté syndicale ne se mesure pas simplement par le nombre de certificats d'enregistrement. Le vrai critère est de savoir si les travailleurs peuvent s'organiser de manière indépendante, élire librement leurs représentants, négocier collectivement, se réunir pacifiquement, exprimer ouvertement leurs points de vue et remettre les autorités en question sans craindre d'être arrêtés ou de subir des représailles ou des violences.

Les organisations de travailleurs continuent d'indiquer que les syndicats indépendants font face à des actes d'intimidation, que leurs rassemblements sont dispersés et qu'ils sont surveillés et harcelés. Les dirigeants syndicaux agissent toujours depuis l'étranger. Nombre de travailleurs ont peur de dire publiquement leur appartenance à un syndicat. Il ne s'agit pas là d'un cadre propice à la liberté syndicale. La junte affirme en outre que seul un dirigeant de la CTUM, U Maung Maung, a été déchu de sa nationalité. La CTUM soutient avec respect que, loin de régler le problème, une telle déclaration en illustre la gravité. Le président de la plus grande confédération syndicale du Myanmar reconnue internationalement n'aurait jamais dû être déchu de sa nationalité en raison de ses activités syndicales et de son action de plaidoyer. Le fait qu'un seul dirigeant syndical a été visé par cette mesure n'en atténue pas la gravité. Cela montre bien le message dissuasif envoyé à tous les travailleurs susceptibles de vouloir exercer leurs droits.

L'affirmation selon laquelle le mécanisme de suivi proposé va au-delà du champ d'application des conventions n°s 29 et 87 car il permettrait d'examiner les violations des droits fondamentaux et des libertés civiles connexes est particulièrement troublante. Cette position est fondamentalement contraire à la jurisprudence établie de longue date de l'OIT. La liberté syndicale ne fonctionne pas en vase clos. Les organes de contrôle de l'OIT ont systématiquement admis que les libertés civiles essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux comprennent la liberté d'opinion et d'expression, la liberté de réunion, la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires, les garanties d'un procès équitable et la protection contre les violences et les actes d'intimidation. Il ne s'agit pas là de considérations politiques n'ayant aucun rapport. Il s'agit du socle sur lequel repose la convention n° 87. Sans ces libertés civiles, la liberté syndicale n'est qu'une fiction juridique. La commission d'enquête elle-même a abordé ces questions, car elle a reconnu que les attaques contre les libertés civiles portaient directement atteinte à l'exercice de la liberté syndicale. Le mécanisme de suivi proposé n'élargit donc pas le mandat de l'OIT. Il s'inspire de la réalité décrite par la commission d'enquête.



Les autorités demandent à la commission d'évaluer les progrès eu égard au nombre de partenariats conclus, d'organisations enregistrées, de séances de sensibilisation menées et de différends réglés. Les travailleurs lui demandent d'utiliser un autre critère. Les travailleurs peuvent-ils s'organiser sans crainte? Pouvons-nous rentrer chez nous en toute sécurité? Pouvons-nous agir au grand jour? Pouvons-nous critiquer les politiques publiques sans être taxés d'ennemis de notre propre pays? Pouvons-nous refuser de prendre part à un conflit armé sans craindre la sanction? Les dirigeants syndicaux peuvent-ils défendre les droits des travailleurs sans risquer d'être arrêtés, de devoir s'exiler ou d'être emprisonnés? Tant que ces questions ne trouveront pas une réponse positive, les recommandations de la commission d'enquête seront loin d'être pleinement appliquées. Les travailleurs du Myanmar ne demandent pas un traitement de faveur. Ils invoquent les droits garantis par la Constitution de l'OIT, par les conventions n°s 29 et 87 et par les recommandations adoptées par l'Organisation.

La Conférence s'est déjà penchée sur ces questions. Les enseignements tirés de la première commission d'enquête sont sans équivoque. Les gestes symboliques ne sauraient remplacer les changements structurels. Les libérations individuelles ne sauraient se substituer à la liberté. Les mesures de grâce ne peuvent remplacer la justice, et les enregistrements auprès de l'administration ne peuvent remplacer la vraie liberté syndicale.

Par conséquent, les travailleurs prient instamment la Conférence de rester vigilante, d'encourager un suivi rigoureux de la situation et de garantir la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Observatrice, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Je m'exprime aujourd'hui au nom de la **communauté des employeurs du Myanmar**, en particulier l'UMFCCI, pour faire un point factuel sur les activités menées, les progrès accomplis et les problèmes rencontrés par les employeurs du Myanmar concernant l'application des normes internationales du travail au Myanmar. L'UMFCCI reste indéfectiblement attachée à son rôle institutionnel en tant que principale organisation d'employeurs active sur le terrain. Malgré un environnement d'une complexité extraordinaire, l'UMFCCI continue de mobiliser activement le secteur privé et les employeurs sur les questions liées au travail.

Dans les grandes lignes, nous sommes une organisation non gouvernementale indépendante fondée sur le principe de l'adhésion volontaire; nous ne recevons aucune aide financière ni du gouvernement ni d'une quelconque entité politique. Les dirigeants sont élus selon un processus transparent, ouvert et démocratique. Nous avons toujours été apolitiques et nous avons travaillé avec toutes les parties prenantes, notamment les gouvernements successifs, les syndicats, les organisations de défense des droits des travailleurs et les militants, la société civile et les partenaires internationaux. Nous sommes l'organisation de référence sur le terrain qui compte des associations affiliées dans divers secteurs économiques et divers territoires. Nos objectifs sont clairs: faire progresser les droits et les intérêts des employeurs du Myanmar; mobiliser les employeurs en tant que partenaires du dialogue social responsables et attachés à des principes; promouvoir et incarner le travail décent et des relations professionnelles saines; favoriser les pratiques commerciales responsables; et protéger les droits de l'homme, la dignité et les droits des travailleurs au niveau des entreprises. L'UMFCCI s'attaque depuis longtemps aux questions pressantes qui concernent les populations locales, notamment l'inclusion sur le lieu de travail, les interventions de santé publique et les aides de subsistance pendant la pandémie de COVID-19, ainsi que la coordination des aides de subsistance, la continuité des activités et la création d'emplois dans les communautés touchées par des catastrophes.



Pour ce qui est des conventions fondamentales n°s 29 et 87, l'UMFCCI est d'avis que la connaissance de ces instruments est un aspect essentiel de la protection des droits des travailleurs. L'UMFCCI organise des séances de sensibilisation dans le cadre de manifestations et de réunions régulières avec ses membres, ses associations affiliées et les organisations d'employeurs et associations professionnelles locales. Son département des organisations d'employeurs, formé il y a dix ans avec l'appui de l'OIT, ainsi que les deux comités de travail – l'un sur les relations professionnelles et l'autre sur les entreprises responsables – jouent un rôle de premier plan dans ces efforts. Ces vingt derniers mois, l'UMFCCI a tenu 17 séances de sensibilisation et de plaidoyer en présentiel sur les conventions n°s 29 et 87, ainsi que sur la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Quelque 1 500 employeurs et représentants d'employeurs ont participé à ces séances couvrant près de 20 zones industrielles de cinq États et régions. En outre, l'UMFCCI a publié en 2024 le *Guide à l'intention des employeurs sur l'élimination du travail des enfants*, achève actuellement le *Guide à l'intention des employeurs sur les mesures propres à prévenir et combattre le travail forcé dans le secteur privé* et s'attaque à l'élaboration d'un manuel sur les pratiques responsables des entreprises. Nous remercions l'OIT pour son soutien sans faille dans la mise au point de ces outils indispensables.

Je tiens également à signaler que l'UMFCCI a lancé l'Initiative des employeurs du Myanmar pour le travail décent (MEDWI) et travaille actuellement sur une autre initiative – l'Alliance du Myanmar pour des salons de thé et des lieux de convivialité éthiques (METTA) – avec le secteur de la restauration, afin de mieux défendre le travail décent et les droits des travailleurs et de mobiliser les employeurs du Myanmar sur ces questions. Nous convenons tous que de bonnes relations professionnelles fondées sur la dignité et le respect des droits de l'homme sont essentielles à la stabilité de l'écosystème économique. La Chambre maintient un contact permanent avec les militants syndicaux, les autorités des zones industrielles et les représentants syndicaux à l'échelle locale, ainsi qu'avec les parties concernées et les partenaires internationaux. Nous demeurons pleinement attachés au dialogue au niveau des entreprises et aux solutions bipartites pour préserver les droits des employeurs comme des travailleurs. En 2025 et 2026, la Chambre a facilité des efforts de médiation dans neuf usines pour aider à résoudre des problèmes au niveau des entreprises. Par ailleurs, nous soutenons activement la formation de comités représentatifs de coordination sur le lieu de travail et le rôle qu'ils jouent dans l'intérêt d'un dialogue bipartite authentique et sur un pied d'égalité dans les entreprises.

L'un des éléments fondamentaux de la convention n° 87 est le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix. L'UMFCCI a participé à des séances de dialogue tripartite visant à modifier la loi de 2011 sur l'organisation du travail, dont les dispositions sur l'enregistrement formel des organisations d'employeurs sont limitées. Les employeurs ont travaillé dur pour former des organisations d'employeurs et des associations professionnelles dans le cadre des modalités existantes. Ils ont notamment la possibilité de s'enregistrer en tant qu'entreprise auprès de la Direction de l'investissement et de l'administration des entreprises. D'après ses données, la Direction compte 51 organisations d'employeurs et associations professionnelles locales – représentant des employeurs et des entreprises regroupés par secteur et par territoire – enregistrées depuis la fin de 2022. Cela porte à 372 le nombre total d'organisations d'employeurs et d'associations professionnelles en activité à l'échelle nationale, contre 3 100 organisations syndicales enregistrées. Le Parlement ayant repris ses activités récemment, l'UMFCCI entend recommencer son action de plaidoyer pour modifier la loi de 2011 sur l'organisation du travail, et pour adopter d'autres réformes et mesures en vue de sauvegarder les droits et la dignité des employeurs comme des travailleurs. Nous sommes fermement convaincus qu'une fois qu'un dialogue tripartite en bonne et due



forme et représentatif aura véritablement repris, la loi devra être modifiée de façon à ce que des organisations d'employeurs et des associations professionnelles puissent être créées selon les mêmes modalités juridiques que pour les organisations syndicales et les organisations de travailleurs, afin d'établir une égalité et une représentativité réelles dans le dialogue social.

Au lendemain du gros tremblement de terre de 2025, l'UMFCCI a collaboré avec le bureau de liaison de l'OIT à Yangon pour fournir un soutien communautaire dans les zones touchées. Avec les organisations d'employeurs et associations professionnelles locales, l'UMFCCI a facilité et coorganisé dix formations sur les moyens de subsistance et les compétences à l'intention de plus de 200 personnes parmi les communautés touchées par le tremblement de terre dans le cadre de programmes d'investissements à forte intensité d'emploi et de création d'entreprises, ainsi qu'une formation à l'intention des employeurs sur les plans de continuité des activités. Ces efforts s'inscrivent dans le cadre de l'action globale menée par la Chambre en matière d'aide humanitaire, de secours en cas de catastrophe et de reconstruction post-catastrophe en collaboration avec les employeurs, les travailleurs, les populations touchées et la société civile sur le terrain.

En ce qui concerne les conventions fondamentales, j'ai l'honneur d'annoncer que l'UMFCCI mène de nombreuses activités pour les employeurs du Myanmar, qui ont été portées à la connaissance du bureau de liaison de l'OIT. Malheureusement, ces activités ne sont pas mentionnées dans le rapport du Directeur général; j'espère qu'il en sera fait état dans le prochain rapport.

Quant au mécanisme de suivi, il devrait être conçu en pleine consultation, de sorte que les employeurs et les travailleurs comprennent toutes les dimensions du mécanisme, qui devrait permettre de vérifier la crédibilité des informations et de préserver la sécurité et la réputation des employeurs. En sa qualité de grande organisation d'employeurs implantée localement, l'UMFCCI devrait être associée aux discussions sur l'élaboration du mécanisme de suivi, afin de déterminer ce qui constituerait une mise en œuvre réussie et durable. Nous devons aussi faire en sorte que le mécanisme de suivi ne soit pas un mécanisme de plainte. Il s'agit de recueillir des informations sur ce qui se passe véritablement sur le terrain, informations qui doivent être utilisées pour améliorer la situation. La Chambre souhaite que toutes les conditions de sauvegarde soient remplies.

Les employeurs du Myanmar sont d'avis que ni un isolement ni des mesures générales ne permettront d'améliorer concrètement la situation des droits des travailleurs. Nous partageons pleinement le point de vue selon lequel la responsabilité est nécessaire et les droits, la dignité et la sécurité des employeurs et des travailleurs doivent être protégés. Nous pensons que la manière la plus efficace de régler les problèmes en question consiste avant tout à les traiter en collaborant avec les parties prenantes sur le terrain et en leur fournissant un appui. En tant que principale organisation d'employeurs du Myanmar, nous appelons à une concertation, une coordination et une collaboration continues avec les employeurs et les travailleurs implantés localement. Plus le Myanmar aura des contacts avec le monde et plus nous aurons d'interactions, de soutien et de capacités, plus vite nous serons à même de régler les problèmes de façon viable et durable. Les employeurs du Myanmar ont bénéficié d'une mobilisation et d'un appui forts de la part de l'OIT pendant les quinze dernières années et nous comptons sur un renforcement de cet appui et de la collaboration dans le cadre de notre lutte collective contre ces problèmes pressants.

Enfin, je tiens à dire que la promotion et la protection des droits des travailleurs dépendent aussi grandement de la stabilité du milieu économique. Il n'y a pas d'employeurs et de travailleurs sans possibilités d'emploi et débouchés. Au nom de tous les employeurs du



Myanmar présents dans le pays, je demande donc solennellement que les mesures et messages ayant pour but d'aider le Myanmar à respecter les obligations qui lui incombent conformément aux conventions fondamentales mettent clairement l'accent sur le principe consistant à ne pas nuire aux moyens de subsistance des employeurs et des travailleurs.

Membre gouvernementale, Chypre - Je m'exprime au nom de l'**Union européenne** et de ses **États membres. Le Monténégro, l'Albanie et la République de Moldova**, pays candidats, ainsi que **la Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration. L'Union européenne et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la concrétisation des droits de l'homme, y compris des droits des travailleurs. Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons le système de contrôle de l'OIT dans son rôle crucial de promotion et de surveillance de l'application des normes ratifiées.

Depuis notre dernière discussion, la situation au Myanmar a continué de se détériorer, comme le montrent les observations de la commission d'experts. Nous nous sommes certes félicités de l'assignation à résidence de Daw Aung San Suu Kyi et de la libération conditionnelle de U Win Myint, mais ces mesures ne changent pas le tableau global. Aucun progrès perceptible n'a été accompli dans le retour à une gouvernance démocratique ou le rétablissement des conditions propices à l'exercice effectif des droits fondamentaux et des libertés civiles. Le conflit armé, l'insécurité et les besoins humanitaires se sont encore intensifiés.

Nous saluons la libération d'un certain nombre de syndicalistes et de défenseurs des droits des travailleurs pendant la période considérée. Toutefois, ces mesures ne suffisent pas à montrer une véritable mobilisation ou des progrès crédibles en vue de la mise en œuvre pleine et entière des recommandations de la commission d'enquête. Nous restons profondément préoccupés par les violations en cours des droits fondamentaux des travailleurs et des libertés civiles élémentaires, notamment les restrictions de la liberté syndicale, les ingérences dans les activités des organisations de travailleurs, les arrestations et détentions arbitraires, la surveillance, la torture ainsi que les mauvais traitements et les représailles que subissent les syndicalistes et les militants syndicaux. Nous sommes particulièrement troublés par les informations indiquant que des femmes syndicalistes ont été soumises à des exactions très violentes. Les informations selon lesquelles le régime militaire a recours au travail forcé ou obligatoire, notamment dans le cadre de la conscription, sont particulièrement alarmantes. Nous restons par ailleurs préoccupés par les informations persistantes faisant état de violations généralisées des droits au travail, comme indiqué dans le rapport du Directeur général sur la situation.

Pour ce qui est de la mise en place du mécanisme de suivi, nous serions également favorables à des modalités permettant de recueillir des informations confidentielles et crédibles sur les violations en cours, y compris les arrestations et détentions et autres formes de représailles, afin que le Bureau puisse se faire une idée objective de l'évolution de la situation, contribuer à l'établissement des responsabilités et aider les victimes à obtenir réparation.

Nous restons profondément alarmés par les informations selon lesquelles le recours au travail et au recrutement forcés par les forces armées et divers groupes armés demeure systématique au Myanmar, y compris parmi les hommes et les garçons rohingya. Nous sommes en outre troublés par le fait que la conscription forcée, le durcissement des contrôles aux frontières et les frais de recrutement astronomiques exposent les travailleurs migrants à



la traite et au travail forcé, ce qui accentue les risques en matière de protection dans un contexte de fragilité préalable. Nous exhortons les autorités militaires à prendre immédiatement des mesures concrètes et vérifiables pour mettre fin à toutes les formes de travail forcé et de conscription forcée, garantir la protection des victimes contre ces pratiques et faire rendre des comptes à tous les auteurs de ces violations.

Nous affirmons notre attachement à la pleine mise en œuvre de la résolution adoptée en 2025 au titre de l'article 33 et soulignons qu'il importe que tous les mandants de l'OIT continuent d'y donner suite. Toute mesure ou collaboration doit éviter de permettre, de faciliter ou de prolonger les violations des droits de l'homme et doit être entièrement conforme au principe de non-refoulement.

Nous saluons les efforts que le Bureau continue de faire, dans des conditions très difficiles, pour soutenir les travailleurs, les employeurs et les communautés du Myanmar conformément à la résolution adoptée au titre de l'article 33 et aux orientations programmatiques de l'Équipe de pays des Nations Unies. Nous saluons également les travaux qui se poursuivent pour mettre sur pied un mécanisme de suivi confidentiel et crédible appelé à recueillir des informations sur les violations des droits fondamentaux, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et le travail forcé, et doté de ressources adéquates, en étroite concertation avec les partenaires sociaux.

Nous demandons instamment aux autorités militaires du Myanmar de prendre des mesures concrètes et immédiates pour appliquer intégralement les recommandations de la commission d'enquête et mettre la législation et la pratique en conformité avec les conventions nos 87 et 29. Nous les engageons à coopérer sans réserve avec les organes de contrôle de l'OIT et le Bureau, y compris en fournissant les garanties et les assurances nécessaires pour qu'une mission de l'OIT puisse être dépêchée dans le pays et exécuter son mandat en toute indépendance et en toute sécurité sans que les personnes qui entrent en contact avec elle ne subissent de représailles.

L'Union européenne et ses États membres continueront de suivre de près la situation et restent déterminés à contribuer à l'application effective des normes fondamentales du travail et à aider la population du Myanmar dans sa quête de dignité, de justice de travail décent.

Membre gouvernementale, Australie – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom du **Canada**, de la **Nouvelle-Zélande**, du **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** et de mon pays, l'**Australie**. Nous accueillons avec satisfaction cette séance spéciale, convenue par nos mandants l'année dernière conformément à l'article 33. Nous exprimons notre gratitude au chargé de liaison et au bureau de liaison de l'OIT au Myanmar. Nous remercions également les défenseurs des droits de l'homme, les syndicats, les journalistes et les autres acteurs de la société civile qui continuent de rendre compte de la situation actuelle au Myanmar.

Nous sommes gravement préoccupés par la crise qui se déroule au Myanmar. Nous avons régulièrement condamné les terribles atrocités que la population du Myanmar continue de subir. Nous appelons une fois de plus à la cessation de la violence, à un accès humanitaire sûr et sans entrave et à un dialogue authentique et inclusif avec toutes les parties prenantes. Nous prenons note des informations récentes faisant état de mesures d'amnisties à l'égard de détenus, notamment la libération de plusieurs syndicalistes incarcérés. Nous renouvelons notre appel à la libération inconditionnelle de toutes les personnes injustement détenues.

Nous continuons de soutenir l'action internationale visant à amener les responsables de violations à répondre de leurs actes et à conserver l'attention de la communauté internationale sur la situation au Myanmar. Nous avons examiné le rapport de 2026 de la commission



d'experts et partageons la profonde inquiétude exprimée par celle-ci en ce qui concerne le respect des conventions nos 87 et 29 par le Myanmar. Nous notons que la commission d'experts reste préoccupée par la traite, la conscription et le travail forcé, notamment parmi les enfants, les détenus et les minorités ethniques, religieuses et autres. Comme elle, nous regrettons l'absence de progrès dans la mise en œuvre des recommandations précédentes de la commission d'enquête.

Nous continuons de presser les autorités militaires de soutenir les libertés civiles fondamentales et les droits syndicaux. Il demeure vital que toute mesure prise ne vienne pas exacerber la souffrance de la population du Myanmar. Les entreprises devraient pouvoir poursuivre leurs activités dans le respect des pratiques commerciales raisonnables et des droits de l'homme. Nous sommes prêts à appuyer une véritable action des autorités militaires destinée à alléger les souffrances, améliorer la situation économique et sociale et promouvoir un règlement durable de la crise. L'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni sont aux côtés de la population du Myanmar et restent déterminés à soutenir les mesures convenues au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

Nous continuerons de travailler avec l'OIT et ses parties prenantes pour pousser les autorités du Myanmar à se conformer aux obligations que leur font les conventions internationales. Nous saluons les informations actualisées fournies par le Bureau sur la mise au point du mécanisme de suivi et le plan d'action visant à mettre en œuvre la résolution adoptée au titre de l'article 33, tel qu'approuvé par le Conseil d'administration en mars.

Membre employeur, Cambodge – Je m'exprime aujourd'hui au nom de la Fédération cambodgienne des employeurs et des associations d'entreprises (CAMFEBA) et j'aborderai en particulier la question du droit des organisations d'employeurs du Myanmar de se constituer comme telles conformément à la législation nationale. Nous prenons également la parole pour saluer les efforts déployés par les employeurs du Myanmar, sous l'impulsion de l'UMFCCI, et pour demander instamment des mesures concernant la principale question structurelle qui continue de jouer en défaveur d'un dialogue social authentique, équitable et représentatif au Myanmar, à savoir la nécessité de réformer la loi de 2011 sur l'organisation du travail. Depuis plus de dix ans, l'UMFCCI plaide pour une modification de cette loi, qui limite la création en bonne et due forme d'organisations d'employeurs et leur fonctionnement. Bien que l'UMFCCI ait participé à des discussions constructives sur ce point, les événements politiques survenus au Myanmar depuis 2021 ont mis ces efforts à l'arrêt.

Faute de dispositions juridiques permettant aux organisations d'employeurs et associations professionnelles de faire entendre leur voix, nombre d'entre elles en viennent à s'enregistrer en tant que sociétés auprès de la Direction de l'investissement et de l'administration des entreprises. C'est une manière de contourner le problème, mais pas une solution. L'enregistrement en tant que société ne peut remplacer une véritable reconnaissance juridique dans le cadre de la législation du travail. Nous devons rendre hommage à la résilience des employeurs du Myanmar malgré des conditions inégales. Ils continuent d'agir comme des entreprises citoyennes responsables et contribuent à diverses initiatives d'aide humanitaire et de secours en cas de catastrophe pour faire face à de nombreuses crises et catastrophes naturelles dans le pays.

Leur engagement mérite un cadre juridique à la hauteur. Le Parlement ayant récemment repris ses activités, il y a une occasion, quoique limitée, de mener la réforme. Nous croyons comprendre que l'UMFCCI a relancé son action de plaidoyer et nous souscrivons pleinement à cet objectif. Quand un dialogue tripartite formel aura été renoué, les organisations d'employeurs et associations professionnelles devront avoir la possibilité de se constituer et



de fonctionner conformément à la même loi du travail que celle qui régit les organisations de travailleurs; toutefois, l'UMFCCI ne peut obtenir un tel résultat seule.

Comme d'autres employeurs de la région de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), nous appelons l'OIT à fournir une assistance technique et une aide au renforcement des capacités, de sorte que l'UMFCCI et les organisations d'employeurs et associations professionnelles locales puissent prôner efficacement des réformes juridiques qui profitent aux employeurs comme aux travailleurs et favorisent un dialogue social représentatif et effectif au Myanmar.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime au nom des travailleurs du Canada, de la France, de l'Australie, de la Suisse et de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations professionnelles (AFL-CIO) des États-Unis.

La commission d'enquête a demandé à la junte militaire d'annuler toutes les ordonnances militaires ou autres dispositions décrétées depuis le coup de février 2021 qui portent atteinte à la liberté syndicale et aux libertés civiles fondamentales des syndicalistes et de rétablir la protection des libertés civiles fondamentales nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale, notamment le droit de ne pas être arrêté ou détenu arbitrairement. L'armée affirme qu'elle n'a pas pris de mesures entravant ou limitant la liberté syndicale des travailleurs et qu'aucune loi en vigueur n'a été modifiée, ni qu'aucune nouvelle loi n'a été votée, pour restreindre ces droits. Nous ne sommes pas de cet avis.

Aucun des décrets et lois d'urgence adoptés par la junte militaire depuis le coup n'a été abrogé, comme le recommandait la commission d'enquête. Soixante cantons sont toujours sous le coup de la loi martiale. De nouvelles lois renforçant considérablement le pouvoir exécutif et juridictionnel de l'armée ont été adoptées pour entretenir le climat de peur et de violence à l'égard des syndicalistes et des civils. Les garanties fondamentales des libertés civiles accordées par la nouvelle loi sur la protection de la vie privée et de la sécurité des citoyens telle qu'amendée sont bien pires qu'avant. Depuis le coup militaire de 2021, de nouvelles infractions prévues par le Code pénal ont été massivement utilisées pour écraser les dissidents et sanctionner les actions civiles et collectives ordinaires et les grèves par de lourdes peines, comme c'est notamment le cas pour les accusations d'incitation conformément aux articles 505 et 505(A). Des accusations de haute trahison et d'entrave aux services sont fabriquées et largement utilisées pour incriminer les grèves et les mobilisations collectives ainsi que les critiques des fonctionnaires. En outre, plus de 12 000 personnes ayant fait l'objet d'accusations au titre des mêmes articles ont été libérées dans des conditions strictes et risquent d'être de nouveau arrêtées si celles-ci ne sont pas respectées.

Les travailleuses des zones industrielles sont constamment harcelées, y compris sexuellement, par des militaires au motif qu'elles enfreignent la réglementation sur l'enregistrement nocturne prévue par la loi sur l'administration des circonscriptions. Les travailleurs commettent des infractions à la loi sur la cybersécurité lorsqu'ils installent des applications ou transfèrent des publications sur les réseaux sociaux. La loi de 2024 relative au service militaire impose une conscription obligatoire aux fins du service militaire qui peut aller jusqu'à cinq ans. En application de la nouvelle loi sur les passeports adoptée en 2026, l'armée peut annuler le passeport de quiconque représente une menace pour la sécurité nationale ou refuser de lui en délivrer un, ce qui montre que les mesures d'amnistie et de grâce prises à l'égard des militants et des prisonniers politiques servent uniquement à dissimuler une répression impitoyable.



J'en appelle à la commission pour que la résolution adoptée par la Conférence en 2025 au sujet du Myanmar soit pleinement appliquée, afin que les libertés civiles soient rétablies au Myanmar.

Interprétation du chinois: membre gouvernementale, Chine – La Chine prend note des informations écrites communiquées par le gouvernement et salue les efforts qu'il a faits pour mettre en œuvre les recommandations pertinentes dans le cadre de sa législation et de ses politiques nationales ainsi que la présentation périodique à l'OIT de rapports sur les progrès accomplis dans l'application des conventions n^{os} 87 et 29.

Selon les informations, près de 100 nouveaux syndicats ont été créés au Myanmar ces deux dernières années. Les conflits du travail ont été correctement réglés par des mécanismes de consultation et, sur les cas transmis à l'OIT, 60 ont été déclarés clos. Cela montre que le gouvernement fait preuve d'une attitude encourageante sur la voie d'un dialogue constructif avec l'OIT. En plus d'être un État Membre de l'Organisation, le Myanmar joue un rôle actif sur la scène internationale, soutient le bureau de liaison de l'OIT au Myanmar et s'acquitte des obligations qui lui incombent au titre des conventions ratifiées. Les efforts qu'il déploie avec énergie devraient être appréciés à leur juste valeur.

La Chine est convaincue qu'étant donné la situation actuelle la création d'un mécanisme de suivi n'est pas la meilleure solution. Ce dont le Myanmar a aujourd'hui besoin pour son développement économique et social, c'est un environnement pacifique et stable ainsi que la compréhension et l'appui de la communauté internationale, y compris de l'OIT. Pour ce qui est de la question du travail au Myanmar, toute mesure devrait contribuer au dialogue et à la coopération et aucun mécanisme de contrôle ne devrait être imposé sans le consentement du pays concerné. La Chine demande à toutes les parties de renforcer la coopération de manière équilibrée et constructive, sur la base du respect de la souveraineté du Myanmar, afin de contribuer de façon concrète et utile à préserver les moyens de subsistance de la population.

Membre employeur, Philippines – Notre organisation salue et voit d'un bon œil l'attitude proactive adoptée par l'UMFCCI pour faire respecter les principes des conventions fondamentales de l'OIT, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et l'élimination du travail forcé. Dans un environnement opérationnel complexe, l'UMFCCI a prouvé que les employeurs pouvaient favoriser le respect des règles à l'échelle des entreprises. Par l'intermédiaire de son Département des organisations d'employeurs et de ses comités de travail dynamiques, l'UMFCCI a une stratégie forte en matière de sensibilisation et de mobilisation des employeurs. Nous saluons les initiatives énergiques de sensibilisation et d'information menées par l'UMFCCI auprès des employeurs locaux et des zones industrielles et économiques dans plusieurs États et régions du Myanmar. Nous attachons une grande importance aux efforts qu'elle fait pour établir des guides pratiques et utilisables à l'intention des employeurs locaux.

Dans le prolongement du lancement réussi, en 2024, du *Guide à l'intention des employeurs sur l'élimination du travail des enfants*, la Chambre achève actuellement l'élaboration du *Guide à l'intention des employeurs sur les mesures propres à prévenir et combattre le travail forcé dans le secteur privé*, qui aborde tous les aspects de la question. Elle prépare en outre d'autres ressources indicatives pour aider les employeurs du Myanmar, dont une sur les pratiques responsables des entreprises et une autre qui portera sur les plans de continuité des activités. De plus, l'UMFCCI est à l'avant-garde de l'Initiative MEDWI et de l'Alliance METTA, qui visent à mobiliser davantage les employeurs du Myanmar dans le cadre d'une coalition au service du changement. L'évaluation volontaire du respect des normes du travail mise en place par l'Association des fabricants de vêtements du Myanmar est également une initiative sectorielle notable.



Nous saluons par ailleurs les efforts faits par l'UMFCCI pour poursuivre ces initiatives et ses projets de formation aux moyens de subsistance au lendemain du tremblement de terre, menés en étroite collaboration avec l'OIT. Ces guides et initiatives sont véritablement louables et montrent l'attachement indéfectible de l'UMFCCI et des employeurs du Myanmar au respect des conventions fondamentales de l'OIT dans les entreprises. Pour que ces lignes directrices imprègnent la culture d'entreprise au quotidien, un travail continu et approfondi de sensibilisation et de formation est nécessaire. Nous prions l'OIT de mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités et de formation pour appuyer les initiatives de l'UMFCCI à l'intention des employeurs et d'accroître leurs effets bénéfiques sur les employeurs du Myanmar.

En conclusion, je ferai mienne une idée exprimée précédemment: une collaboration et une assistance techniques durables sont indispensables si l'on veut que l'UMFCCI et les autres organisations d'employeurs et associations professionnelles locales puissent véritablement mobiliser les employeurs du Myanmar pour préserver activement les droits des travailleurs et permettre des relations professionnelles saines. Le renforcement de la collaboration et du soutien contribuera à protéger les moyens de subsistance et la dignité des employeurs et des travailleurs du pays.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous notons qu'en 2023, la commission d'enquête a demandé à la junte de faire cesser sur-le-champ toute forme de violence ainsi que les attaques militaires contre des infrastructures civiles qui, par leur effet conjugué, créent un climat de violence et de terreur qui compromet l'exercice effectif de la liberté syndicale. Malheureusement, l'armée a poursuivi ces attaques, causant un nombre incalculable de dégâts et de décès. Ces attaques, qui se traduisent par l'utilisation de mines terrestres, des incendies de bâtiments et des frappes aériennes, notamment les attaques de drones perfectionnés, semblent ne faire aucune distinction dans leurs cibles, qui comprennent des lieux de travail tels que des écoles et des hôpitaux et ont des conséquences tragiques pour les travailleurs et le personnel d'encadrement.

En 2024, les mines terrestres ont fait 2 029 victimes au Myanmar, soit plus que partout ailleurs dans le monde. Ces mines se trouvaient dans des maisons, des jardins, des rizières, à proximité d'églises et d'écoles, sur des routes empruntées par des civils ou dans des abris fortifiés utilisés par eux pour se protéger contre les frappes aériennes. D'après les informations du HCDH, la junte a recours à des civils pour les opérations de déminage et prive les victimes de soins médicaux.

La junte a intensifié ses frappes aériennes année après année, avec 1 134 frappes enregistrées de janvier à mai 2025. Sur ce nombre, 714 ont eu lieu immédiatement après le tremblement de terre dévastateur survenu en mars de la même année, faisant près de 500 morts. Les élections factices organisées par la junte ont également été marquées par une vague d'attaques – quasiment 200 frappes entre le 25 décembre 2025 et janvier 2026 – causant la mort d'au moins 170 civils.

Les attaques contre des lieux de travail ont notamment pris pour cible des établissements préscolaires, des écoles et des hôpitaux. Le 12 mai 2025, une frappe aérienne a touché une école, tuant 24 civils, dont 18 élèves et 2 enseignants. En août 2025, une autre frappe s'est abattue sur un établissement préscolaire à Mawchi, dans l'État karen, faisant 25 morts, dont 5 enfants. En décembre 2025, une frappe sur l'hôpital général de Mrauk U, dans l'État rakhine, a tué 33 civils, dont un bébé, et en janvier 2026 un gyrocoptère de la junte a attaqué un hôpital dans le village de Ma Taunt Ta, tuant 3 membres du personnel hospitalier, notamment le médecin-chef.



Le Myanmar cible impitoyablement la population civile et crée dans les faits un climat de violence et de terreur, ce qui rend l'application de la convention n° 87 impossible. Il est donc d'autant plus important que les Membres de l'OIT prennent note de la demande formulée par la Conférence à sa 113^e session et s'assurent qu'ils ne permettent pas, ne facilitent pas ni ne perpétuent les atteintes ou actes de violence, de répression et d'intimidation, par un appui ou la fourniture de moyens ou d'équipements militaires, y compris de kérosène, ou par la libre circulation de fonds au bénéfice des autorités militaires.

Je me réjouis que le Royaume-Uni se saisisse de la question et que son dispositif limite notamment la fourniture, l'approvisionnement ou le transfert de biens, de technologies, de services financiers, d'une assistance technique ou d'une main-d'œuvre susceptibles de contribuer aux activités militaires, à la répression interne ou à la surveillance.

Nous prions instamment tous les membres et tous les mandants de l'OIT de s'unir en condamnant la violence de la junte et de prendre d'urgence des mesures concrètes pour qu'elle n'ait plus les moyens de poursuivre ses actes meurtriers, qui s'intensifient plus que jamais. La décision historique par laquelle une deuxième procédure au titre de l'article 33 a été ouverte contre la junte doit être suivie d'une action concertée pour rétablir les droits fondamentaux de la population du Myanmar.

Membre gouvernemental, Indonésie – L'Indonésie remercie le gouvernement pour les informations communiquées et salue le travail que font les organes de contrôle de l'OIT pour favoriser l'application effective des normes internationales du travail.

L'Indonésie continue de suivre l'évolution de la situation au Myanmar avec inquiétude, notamment les conséquences pour les travailleurs, les employeurs et les communautés dans tout le pays. Nous restons d'avis que la promotion des principes et droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale et l'élimination du travail forcé, peut jouer un rôle important en favorisant une paix durable, la cohésion sociale et un développement économique inclusif. Dans le même temps, l'Indonésie prend note des informations fournies par le Myanmar au sujet des mesures adoptées depuis la publication du rapport de la commission d'enquête, notamment en ce qui concerne l'examen des cas, le fonctionnement des organisations syndicales et les mécanismes de règlement des différends du travail, ainsi que la poursuite de la collaboration avec l'OIT.

Bien que des difficultés subsistent, de tels efforts pourraient contribuer à renforcer la confiance et à créer les conditions nécessaires à de nouvelles avancées. L'Indonésie encourage le gouvernement à continuer de coopérer avec l'OIT et à prendre des mesures supplémentaires pour tenir compte des recommandations de la commission d'enquête. Nous préconisons en outre un dialogue continu et une coopération pratique entre toutes les parties prenantes afin que des progrès concrets se matérialisent sur le terrain. En tant que pays voisin et État membre de l'ASEAN, l'Indonésie reste déterminée à soutenir les efforts de promotion de la paix, de la stabilité et de la réconciliation nationale au Myanmar. L'Indonésie continue de faciliter la mise en œuvre du consensus en cinq points de l'ASEAN au moyen d'un dialogue inclusif, d'une assistance humanitaire et d'une collaboration avec toutes les parties concernées.

Nous sommes convaincus que la paix et le respect des droits fondamentaux devraient aller de pair et se renforcer mutuellement. L'Indonésie pense que la présente séance spéciale devrait avoir pour objectif de favoriser la réalisation de progrès significatifs sur le terrain et d'améliorer la vie des travailleurs et des employeurs du Myanmar. La meilleure manière d'y parvenir est de promouvoir une coopération continue, de renforcer la confiance entre les



parties prenantes et de soutenir des mesures pratiques qui peuvent aider à apporter des solutions durables.

En conclusion, l'Indonésie encourage toutes les parties à conserver un état d'esprit constructif et à travailler main dans la main pour obtenir des avancées concrètes dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête.

Membre employeur, Malaisie – Il existe une profonde interdépendance entre de bonnes relations professionnelles et la résilience économique. La Fédération malaisienne des employeurs (MEF) souscrit pleinement au point de vue de l'UMFCCI selon lequel la protection des droits des travailleurs et la préservation de moyens de subsistance dignes et durables sont des objectifs inséparables, surtout lorsque la volatilité et les vulnérabilités socio-économiques sont profondes.

Au niveau des entreprises, l'UMFCCI a apporté des preuves solides de sa détermination à protéger les droits des travailleurs consacrés par les conventions fondamentales. Dans le cadre de ses interactions avec les autorités locales, elle défend fermement le droit des salariés de manifester de façon pacifique et dans le respect de la réglementation locale. En maintenant une bonne coordination avec les syndicats de travailleurs sur le terrain, les militants et les autorités des zones industrielles, elle tâche de garantir que les travailleurs ont la possibilité de faire grève librement et en toute sécurité dans les locaux des usines.

De plus, l'UMFCCI s'emploie activement à trouver des solutions bipartites viables au niveau des entreprises. Cette approche donne des résultats concrets clairs. Tout au long de 2025 et en 2026, l'UMFCCI a facilité des séances de médiation directe sur des différends liés aux relations professionnelles dans neuf usines. Elle a également préconisé la création de comités de coordination sur le lieu de travail authentiques, représentatifs, bipartites et paritaires chargés de traiter les réclamations et les différends d'une manière mutuellement acceptable. La MEF salue les efforts faits par l'UMFCCI pour apporter une stabilité économique aux communautés vulnérables et à celles touchées par des catastrophes.

En étroite collaboration avec le bureau de liaison de l'OIT à Yangon, l'UMFCCI met en œuvre des projets de formation professionnelle à l'intention des populations locales dans le cadre du Programme d'investissements à forte intensité d'emploi et de l'Initiative en matière de création d'entreprises dans des zones dévastées par le tremblement de terre de 2025. Cette action s'inscrit dans le prolongement de l'aide humanitaire apportée et des opérations de secours menées dans les communautés touchées par d'autres catastrophes naturelles et de projets de soutien à diverses initiatives locales. La MEF y voit une marque de la résilience et de l'ingéniosité des employeurs du Myanmar, ainsi que de leur attachement indéfectible aux pratiques responsables. Compte tenu des questions abordées ici et des difficultés auxquelles le Myanmar se heurte actuellement, la MEF prévoit, comme l'UMFCCI, que les organisations d'employeurs et associations professionnelles locales joueront à l'avenir un rôle nécessairement plus important dans la mobilisation des employeurs et dans la prise en main des questions relatives au travail sur le terrain et dans les entreprises. La MEF se joint donc à l'UMFCCI pour demander à l'OIT de renforcer la coopération technique avec les organisations d'employeurs et associations professionnelles du Myanmar, telles que l'UMFCCI.

Il est essentiel que l'OIT poursuive sa collaboration constructive avec l'UMFCCI et d'autres organisations d'employeurs et associations professionnelles du Myanmar à l'échelle locale si l'on veut maintenir de bonnes relations professionnelles et rendre aux employeurs, aux travailleurs et à la population du Myanmar leur dignité.



Membre travailleur, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. La situation des droits de l'homme au Myanmar demeure profondément préoccupante eu égard aux nombreuses informations faisant état de violations persistantes des droits civils, politiques, économiques et sociaux. J'aimerais toutefois centrer mon intervention sur les déplacements forcés et les migrations.

Depuis le coup militaire de 2021, plus de 3 millions de personnes ont été déplacées à l'intérieur du Myanmar et privées de leurs moyens de subsistance. Des centaines de milliers d'autres ont été forcées de se réfugier dans les pays voisins, notamment en Thaïlande, en Inde, au Bangladesh et en Malaisie. Les civils, les travailleurs et leur famille sont contraints de quitter leur maison et leur communauté par crainte des frappes aériennes menées sans relâche par l'armée du Myanmar et de la conscription militaire. Dans ce climat de peur et de répression militaire, les voies de migration régulières au Myanmar ne garantissent plus une migration sûre. La junte a militarisé les mesures de contrôle aux frontières et transformé les politiques de migration des travailleurs en arme. À titre d'exemple, le contrôle des passeports sert à repérer et trier les jeunes hommes ayant atteint l'âge de la conscription, ainsi que les travailleurs ayant soutenu le mouvement de désobéissance civile.

Les travailleurs sont de plus en plus contraints de quitter le Myanmar et de chercher un emploi par des voies non officielles afin d'éviter les recrutements forcés, ce qui accroît leur vulnérabilité face à la traite, à l'exploitation au travail, à la servitude pour dettes et aux expulsions. À l'unique point de passage de la frontière entre la Thaïlande et le Myanmar, la CTUM a constaté qu'au moins 282 504 ressortissants du Myanmar avaient franchi la frontière pour chercher du travail en Thaïlande sans documents officiels. Plus de 70 pour cent d'entre eux ont moins de 35 ans. Au nom des travailleurs des pays nordiques, nous exigeons fermement que les autorités militaires mettent immédiatement fin à tous les actes de violence et toutes les violations mis en évidence par la commission d'enquête.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – La République démocratique populaire lao prend note du rapport de la commission. Ma délégation remercie le gouvernement d'avoir présenté le rapport de situation et salue son engagement continu, les progrès accomplis en particulier dans l'exécution des obligations qui lui incombent au titre des conventions de l'OIT et des mécanismes connexes grâce à la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, des résolutions et des décisions adoptées par la Conférence et le Conseil d'administration, ainsi que sa coopération avec le Bureau et les partenaires sociaux. Je me réfère notamment à: i) la promotion de la liberté syndicale des travailleurs par des mesures législatives et du bien-être de tous les travailleurs par des mesures globales; ii) la fourniture de moyens et d'une coopération aux fins de la visite du Comité international de la Croix-Rouge destinée à surveiller la situation en matière de travail forcé au Myanmar; et iii) l'actuelle mise en œuvre du consensus en cinq points de l'ASEAN devant conduire au rétablissement de la sécurité et des conditions de travail décentes pour les travailleurs du Myanmar. Tout en reconnaissant que des avancées ont été obtenues, nous sommes d'avis que le pays a besoin de davantage de temps et de soutien pour appliquer les mesures nécessaires eu égard aux conventions ratifiées en vue d'aller encore plus loin au Myanmar.

En conclusion, la République démocratique populaire lao encourage toutes les parties prenantes et tous les partenaires concernés à poursuivre le dialogue et la coopération en vue de renforcer la mise en œuvre des normes de l'OIT de manière équilibrée, inclusive et constructive dans le respect de la législation et de la réglementation nationales.

Membre travailleur, Royaume des Pays-Bas – Dans ses informations écrites concernant la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête, le régime militaire du



Myanmar affirme, entre autres choses, ce qui suit: il n'y a eu aucune sanction et aucune intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux ou de membres d'une organisation syndicale en raison de leurs activités liées au travail; des mesures de grâce ont été accordées à Thet Hnin Aung, secrétaire général de la MICS-TUF, et à d'autres syndicalistes; et ces personnes auraient quitté le pays de leur plein gré. Toutefois, ces affirmations sont contraires à la réalité. Nous tenons directement de Thet Hnin Aung qu'il a été forcé à l'exil après avoir été emprisonné pendant cinq ans sur la base d'accusations fabriquées de toutes pièces. Il a été arrêté le 18 juin 2021 dans le canton de Paung, dans l'État mon, où, les mains menottées derrière le dos, il a été transféré dans un centre d'interrogation militaire à Mawlamyine. À son arrivée, un commandant de bataillon a ordonné à ses interrogateurs de prouver qu'il avait reçu des fonds étrangers pour acheter des armes et soutenir le terrorisme, allégations qui ne sont que pure invention. Les quarante-quatre jours qui ont suivi, il a été interrogé dans trois centres différents. Durant tout ce temps, Thet Hnin Aung: a été privé de sommeil pendant des périodes prolongées; a été forcé de se tenir à genoux et les mains en l'air pendant plusieurs heures; a eu les yeux bandés et les mains menottées derrière son dos; a reçu des coups, notamment à la poitrine et aux oreilles; a été menacé de mort et de disparition; a entendu des propos selon lesquels il serait incinéré et qu'aucune trace ne subsisterait de lui. Pendant la phase de détention qui a suivi, il a subi de graves actes de torture, un isolement dans une cellule de dix pieds avec seulement deux sorties de quinze minutes par jour, et a été gardé au secret plus de cinq mois – un traitement profondément inhumain. Cela montre la suppression systématique des droits des travailleurs par l'armée au moyen de la détention et de la torture de dirigeants syndicaux et d'accusations montées de toutes pièces.

La ligne téléphonique de dépôt de plainte mise en place par la MICS-TUF révèle des violations continues des droits des travailleurs par l'armée, notamment des arrestations arbitraires, des mauvais traitements et des conscriptions forcées. Depuis son lancement en avril 2023, 878 cas ont été signalés, l'armée étant impliquée dans 311 d'entre eux. Sur les 576 travailleurs arrêtés, 248 ont été libérés, tandis que 328 (c'est-à-dire plus de la moitié) sont toujours en prison.

Enfin, nous souscrivons aux demandes de la MICS-TUF et nous invitons vivement les mandants à réexaminer les relations qui permettent à l'armée du Myanmar de poursuivre ses violations et à redoubler d'efforts pour faire pression sur l'armée afin qu'elle libère les travailleurs et les syndicalistes détenus.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants. La Suisse remercie la commission d'experts pour son analyse et partage sa profonde préoccupation face à l'absence absolue de progrès dans la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête de 2023 par les autorités militaires du Myanmar. À ce jour, aucune mesure significative n'a été observée.

La Suisse déplore vivement cette inertie persistante, ainsi que l'absence de toute avancée vers le rétablissement de l'ordre démocratique au Myanmar, dans un contexte toujours marqué par un climat généralisé de peur, de répression et de violence envers la population civile.

La Suisse relève avec une profonde inquiétude la non-conformité persistante du cadre juridique national, notamment le maintien de dispositions autorisant le recours au travail forcé et l'absence de sanctions véritablement dissuasives. Les informations fournies dans le rapport de la commission d'experts font état d'un recours systématique et généralisé au travail forcé par les forces armées, notamment le recrutement forcé, y compris d'enfants, ainsi que diverses formes inadmissibles de travail imposé sous la menace, la coercition et l'extorsion. La pratique de conscription, dont la durée peut être prolongée jusqu'à cinq ans, soulève de sérieuses



préoccupations au regard des exceptions admises par la convention n° 29. La situation des populations rohingya, notamment dans l'État rakhine, demeure particulièrement alarmante et constitue une violation grave des obligations internationales.

La Suisse est également profondément préoccupée par le recours au travail forcé parmi les personnes détenues. La Suisse exprime également sa vive inquiétude face à l'augmentation de la traite des personnes à des fins de travail forcé, en particulier dans les centres d'escroquerie en ligne, dans un contexte marqué par l'impunité et un affaiblissement préoccupant de l'état de droit au Myanmar.

S'agissant des libertés syndicales, la Suisse implore les autorités militaires du Myanmar de mettre immédiatement un terme aux arrestations arbitraires, aux détentions et aux mauvais traitements infligés aux syndicalistes, y compris les violences, intimidations et actes de coercition en lien avec l'exercice légitime de leurs activités. Nous appelons également les autorités militaires du Myanmar à cesser toute surveillance et répression systématiques des organisations indépendantes et à garantir sans délai le plein respect des libertés syndicales, conformément aux engagements pris au titre de la convention n° 87.

Face à la gravité de la situation et au refus persistant des autorités de coopérer de manière substantielle, la Suisse appelle avec insistance à la mise en œuvre immédiate, concrète et vérifiable des recommandations de la commission d'enquête, ainsi qu'à la cessation sans délai de toutes les pratiques contraires aux obligations internationales découlant de la ratification des conventions fondamentales n°s 29 et 87.

Membre travailleur, Indonésie – Je m'exprime au nom de la délégation des travailleurs indonésiens. Nous demeurons profondément alarmés par la détérioration continue de la situation au Myanmar et ses conséquences dévastatrices pour la population rohingya. Plus de 1,2 million de Rohingya ont été déplacés, parmi lesquels près de 90 pour cent se sont réfugiés au Bangladesh, les autres ayant cherché protection en Malaisie, en Inde, en Indonésie et en Thaïlande.

Rien qu'en 2023 et 2024, plus de 3 000 réfugiés rohingya ont rejoint l'Indonésie sur 24 bateaux, mettant leur vie en danger pour échapper à une situation qui s'aggrave au Myanmar. Malgré les immenses risques qu'ils comportent, ces voyages dangereux n'ont pas cessé. En 2025, quelque 5 600 Rohingya se sont lancés dans une traversée maritime à la recherche de sécurité et de protection, et plus de 820 sont morts ou portés disparus. L'impunité de l'armée du Myanmar, qui est à l'origine de leur déplacement, reste entière.

Le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Myanmar a signalé à maintes reprises le recours à des opérations militaires contre des civils dans l'État rakhine. L'armée du Myanmar a recruté de force des milliers d'hommes et de garçons rohingya, dont beaucoup ont été envoyés au front contre l'Armée arakanaise et utilisés comme boucliers humains. Cela montre que les conditions qui ont conduit l'OIT à invoquer l'article 33 sont toujours d'actualité.

La délégation des travailleurs indonésiens demande une surveillance internationale continue et des mesures concrètes pour mettre fin au recrutement forcé, au travail forcé et à toutes les violations des droits fondamentaux de la population rohingya.

Nous saluons par ailleurs les efforts déployés par les États Membres pour que les auteurs de ces violations répondent de leurs actes, notamment l'acceptation par un tribunal indonésien d'examiner une plainte pénale pour génocide contre les Rohingya visant le dirigeant de l'armée du Myanmar, Min Aung Hlaing.



Nous appelons à une action concertée d'un plus grand nombre de gouvernements et de mandants de l'OIT, y compris à l'ouverture de procédures judiciaires sur la base du principe de compétence universelle, afin que les responsables rendent compte de leurs actes.

Membre gouvernemental, Japon – Nous remercions le Bureau pour le rapport du Directeur général sur les derniers faits nouveaux concernant la situation au Myanmar et nous saluons les efforts que l'OIT continue de déployer pour faire avancer ses travaux dans ces conditions difficiles.

Le Japon demeure profondément préoccupé par la situation au Myanmar. Nous demandons de nouveau que des mesures concrètes soient prises au Myanmar pour mettre en œuvre les recommandations formulées par la commission d'enquête dans son rapport de 2023. Comme souligné tout au long de la Conférence, le dialogue social est un élément central de l'OIT, et il est crucial de veiller à ce que les travailleurs et les employeurs puissent exercer leur liberté syndicale dans un climat exempt de violence, à l'abri des arrestations et des détentions arbitraires. Dans le même temps, nous réaffirmons qu'il est nécessaire de tenir compte des effets de la situation sur la société et la population du Myanmar, qui restent dans un état précaire, en particulier des conséquences négatives pour la stabilité de l'économie et des entreprises, dont les ressortissants du Myanmar ont besoin s'ils veulent un emploi, un salaire et un travail décent.

Le Japon espère voir des progrès sur le plan politique, comme la cessation des violences, d'autres libérations de détenus, y compris celle de Daw Aung San Suu Kyi, et un dialogue sincère entre les parties concernées, ainsi que des efforts supplémentaires pour améliorer les conditions de vies de la population.

Le Japon prend note des informations relatives à la libération de U Win Myint et à l'assignation à résidence de Daw Aung San Suu Kyi. Le gouvernement du Japon œuvre à la libération des détenus en vue d'améliorer la situation au Myanmar. De ce point de vue, le Japon suit de près les derniers faits nouveaux, qu'il trouve encourageants.

Bien que la situation au Myanmar reste incertaine, le Japon redoublera d'efforts pour faciliter des progrès supplémentaires en vue de régler la situation. Dans le même temps, par sa politique régulière d'aide à la population du Myanmar en difficulté, il continuera de fournir activement une assistance et un soutien humanitaires pour améliorer les conditions de vie de la population du Myanmar, de façon à servir directement ses intérêts.

Membre travailleuse, République de Corée – Je prends la parole au nom des travailleurs de la République de Corée et des Fidji, qui expriment leur ferme solidarité avec les travailleurs du Myanmar. Je mettrai l'accent sur le travail forcé pris sous l'angle de la convention n° 29. Premièrement, le mécanisme national de traitement des plaintes en matière de travail forcé a perdu toute crédibilité depuis le coup de 2021, car il a été mis en place par l'armée, qui est précisément la principale responsable du travail forcé. Les syndicats indépendants se sont retirés pour boycotter ce mécanisme factice. Les membres qui en font encore partie, à savoir le ministère du Travail et la Commission nationale des droits de l'homme du Myanmar, ont eux aussi été désignés par l'armée. La Commission nationale des droits de l'homme du Myanmar a déjà été exclue de l'Alliance mondiale des institutions nationales des droits de l'homme et de ses organes régionaux.

Deuxièmement, pour ce qui est de la conscription forcée, comme le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Myanmar l'a fait remarquer en février 2024, l'application par la junte de la loi relative au service militaire n'est rien d'autre qu'une tentative de justifier et d'étendre le recrutement forcé qui était déjà très répandu.



Permettez-moi de mentionner quelques-uns des nombreux cas avérés. Dans le canton de Mohnyin, dans l'État kachin, des opérations de portage signalées pas plus tard qu'en mars 2026 ont eu lieu sans distinction d'âge ou de genre. Des mères avec enfants sont utilisées comme porteuses, et leurs fils proposent de prendre leur place. Dans le canton de Hsi Hseng, dans l'État shan, entre février et mai 2026, des ménages en infraction des ordonnances de recrutement ont été forcés de payer des droits d'exonération élevés; ceux qui n'avaient pas les moyens de payer ont pris la fuite.

Troisièmement, le recrutement d'enfants est en hausse. L'ONU a vérifié plus de 1 800 cas depuis le coup, certains enfants n'ayant pas plus de 12 ans. Dans certains cas, des enfants ont été emmenés à la place d'adultes figurant sur les listes de conscription qui demeuraient introuvables.

Quatrièmement, pour ce qui est du travail pénitentiaire, des syndicalistes et des défenseurs des droits de l'homme ont écopé de lourdes peines assorties de travaux forcés depuis le coup simplement parce qu'ils avaient exercé leurs libertés civiles et droits fondamentaux. Thet Hnin Aung, secrétaire général de la MICS-TUF, a été condamné à une peine de deux ans, puis une autre de sept ans assortie de travaux forcés. Des agents pénitentiaires l'ont contraint à prendre part à des activités commerciales organisées par la prison, à savoir la vente de noix de bétel et de boissons, et ont menacé de lui interdire les visites familiales en cas de refus. Pire encore, 75 détenus sont morts en prison sous la torture ou faute de soins médicaux.

En conclusion, nous demandons aux autorités militaires de mettre fin sans délai, dans la législation et dans la pratique, à toute forme de recrutement forcé dans les rangs de l'armée, y compris le recrutement d'enfants, et de mettre un terme aux arrestations et aux détentions de syndicalistes et de militants syndicaux pour avoir exercé leurs droits de l'homme – pratiques qui donnent lieu à des violences, de la torture et du travail pénitentiaire forcé.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Nous remercions le gouvernement pour les informations communiquées. Nous regrettons que la délégation officielle de ce pays n'ait pas eu la possibilité de participer à la discussion. Nous saluons la collaboration du Myanmar avec les organes de l'OIT, notamment les informations fournies concernant les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête.

Nous félicitons le gouvernement pour les efforts qu'il fait en vue d'appliquer les recommandations sur les relations de travail et d'améliorer la situation des travailleurs. Nous pensons que l'opinion du gouvernement selon laquelle il n'y a pas de persécution des activités syndicales légitimes et les efforts déployés par les autorités pour mettre en œuvre les recommandations relatives aux obligations découlant de la convention n° 29 devraient recevoir toute l'attention voulue. Nous nous félicitons du travail accompli par les organes d'arbitrage et de conciliation du Myanmar, qui ont réglé quelque 200 différends du travail en 2025. Nous notons que, malgré les difficultés induites par les sanctions prises contre le pays, le gouvernement acquitte ses contributions au budget de l'OIT dans les délais impartis. Nous sommes fermement convaincus que les échanges entre l'OIT et le gouvernement et l'évaluation des progrès réalisés au Myanmar devraient reposer sur une approche non politisée, laquelle devrait respecter les spécificités nationales et tenir compte de la situation géopolitique complexe dans laquelle se trouve le pays. Nous sommes d'avis que le mécanisme de suivi de l'OIT qu'il est proposé de mettre en place au Myanmar va au-delà du champ d'application des conventions n^{os} 29 et 87. Par conséquent, nous ne pouvons pas soutenir la décision concernant le Myanmar.



Membre travailleur, Philippines – Nous ne sommes pas simplement en train de discuter du non-respect d'une convention de l'OIT. Nous sommes en train de discuter d'un pays où le syndicalisme en tant que tel est systématiquement liquidé. Au Myanmar, les travailleurs sont arrêtés arbitrairement, intimidés et contraints de faire un service militaire. Les ouvriers de la construction, les agriculteurs, les travailleurs du secteur de l'habillement et les jeunes travailleurs sont arrêtés à des postes de contrôle, placés en détention et contraints de payer une rançon dans le seul but d'éviter la conscription.

Le travail forcé n'est plus une violation isolée. Il s'agit désormais d'un instrument de répression. Comment les travailleurs peuvent-ils exercer leur liberté syndicale quand ils craignent d'être arrêtés en rentrant du travail? Comment peuvent-ils s'organiser quand le fait de se revendiquer syndicaliste peut conduire à la prison, à la torture ou à l'exil? Comment la négociation collective peut-elle exister quand les syndicats indépendants sont incriminés et remplacés par des organisations sous la coupe des mêmes autorités qui persécutent les travailleurs?

Des dirigeants syndicaux ont été accusés de trahison et font face à des peines de prison à perpétuité. Des locaux de syndicats ont été fouillés. Des familles sont placées sous surveillance. Les travailleurs n'osent plus contacter les syndicats indépendants par peur des représailles. Au moins 67 membres de la CTUM sont toujours en prison. Des milliers de militants sont derrière les barreaux. Des dizaines de milliers de personnes ont été arrêtées depuis le coup. Il ne s'agit pas uniquement d'une attaque contre les droits des travailleurs. C'est une offensive contre la liberté, la démocratie et la dignité humaine. La junte militaire cherche non seulement à réduire au silence les syndicats, mais également à les supprimer et à les remplacer par des structures dociles qui prennent l'apparence de la représentation tout en privant les travailleurs de leur véritable voix.

La présente commission doit envoyer un message clair. Un syndicat factice n'est pas un syndicat. La coercition n'a rien à voir avec le dialogue social. La peur n'est pas la paix sociale. L'OIT a déjà pris une mesure historique en invoquant l'article 33, mais le recours à cet article ne saurait être un geste symbolique.

La crédibilité de cette Organisation dépend désormais de la suite que les États Membres entendent donner à cette affaire. Nous invitons donc tous les États Membres de l'OIT à appliquer pleinement et rigoureusement l'article 33, de sorte qu'aucune institution ou autorité publique, aucune entreprise et aucun investisseur ne contribuent directement ou indirectement à perpétuer le travail forcé, la répression et la destruction de la liberté syndicale au Myanmar et à accroître la pression pour que tous les syndicalistes détenus et les prisonniers politiques soient immédiatement libérés. L'histoire jugera non seulement les auteurs de ces violations, mais aussi ceux qui, conscients de la situation, décident de ne pas agir. Les travailleurs du Myanmar continuent de résister dans des conditions qu'aucun d'entre nous dans cette pièce ne serait prêt à tolérer personnellement.

Ils font preuve d'un courage extraordinaire. L'heure est aujourd'hui venue pour la communauté internationale de prendre des mesures à la hauteur de leur courage.

Membre gouvernementale, Thaïlande – La Thaïlande remercie le Directeur général pour le rapport sur les derniers faits nouveaux concernant la situation de la liberté syndicale et du travail forcé au Myanmar et sur la suite donnée aux recommandations de la commission d'enquête. Dans la mesure où la Thaïlande accueille un grand nombre de travailleurs migrants des pays voisins, dont la majorité est originaire du Myanmar, nous sommes attachés à la promotion et à la protection des droits des travailleurs. La Thaïlande encourage donc le Myanmar à redoubler d'efforts pour appliquer les recommandations de la commission



d'enquête et collaborer davantage avec l'OIT, les institutions des Nations Unies compétentes et la communauté internationale dans l'intérêt de tous les travailleurs du Myanmar. La Thaïlande est prête à soutenir les initiatives régionales et internationales destinées à garantir que les travailleurs peuvent jouir de leurs droits conformément aux normes internationales.

Membre travailleur, Sénégal – Je parle au nom des travailleurs africains. Les syndicats africains expriment leur solidarité avec leurs frères et sœurs en Asie. Nous partageons une préoccupation commune et profonde quant à la gravité de la traite des êtres humains touchant les travailleurs africains et asiatiques, victimes d'exploitation par le travail forcé au Myanmar.

Depuis la pandémie de COVID-19, des milliers de travailleurs – originaires du Nigéria, d'Ouganda, du Kenya, du Ghana, du Cameroun, d'Éthiopie, d'Afrique du Sud et de la République-Unie de Tanzanie – ont été recrutés par le biais d'offres d'emploi frauduleuses promettant un travail décent dans des pays asiatiques. Ils ont quitté leur pays sans savoir qu'ils avaient été vendus par des organisations criminelles opérant dans les zones frontalières militarisées du Myanmar. Entre 10 000 et 15 000 travailleurs africains, originaires d'au moins 33 pays, ont été victimes de traite et introduits dans ces réseaux. Les passeports des travailleurs sont confisqués à leur arrivée. Sous la menace de violences, d'asservissement par la dette et de chocs électriques, ils sont contraints d'opérer des escroqueries informatiques ciblant des victimes à travers le monde. Leurs familles restées au pays sont victimes d'extorsion, soumises à des demandes de rançon qu'elles ne peuvent pas payer. Des travailleurs qui tentaient de fuir sont morts. C'est de l'esclavage au XXI^e siècle.

Dans l'un des complexes d'escroquerie situé à la frontière du Myanmar, des travailleurs originaires d'Éthiopie, d'Ouganda, de République-Unie de Tanzanie, d'Afrique du Sud, du Kenya, du Pakistan et du Bangladesh étaient enfermés dans une enceinte comprenant plus de 30 bâtiments. Dans la zone où les travailleurs étaient réduits en esclavage, une milice étroitement liée à l'armée du Myanmar effectuait des patrouilles.

En novembre dernier, ce complexe d'escroquerie ainsi que plusieurs autres ont été lourdement bombardés par l'armée du Myanmar dans le cadre d'une campagne télévisée très médiatisée. L'armée a arrêté plus de 1 600 ressortissants asiatiques et africains pour «participation à des fraudes en ligne». Ce sont des victimes de la traite des êtres humains. Ce ne sont pas des auteurs de crimes en ligne ou commerciaux.

La répression menée par l'armée du Myanmar n'a pas pris en compte la sécurité des travailleurs victimisés. Des milliers de travailleurs africains ont été laissés dans une situation précaire, sans procédure d'identification et de protection des victimes ni accès à la justice et à des recours.

Sans surprise, pas un seul auteur n'a été arrêté ou poursuivi par les autorités militaires de Naypyidaw. Au contraire, les réseaux d'escroquerie se seraient réorganisés et déplacés vers des zones intérieures sous le contrôle de l'armée. L'environnement propice à la traite des êtres humains et aux crimes transnationaux au Myanmar résulte de l'effondrement de l'état de droit, du démantèlement des institutions démocratiques et de l'impunité militaire. Cette situation s'est prolongée sous le régime du coup d'État militaire, réduisant en esclavage des dizaines de milliers de travailleurs d'Asie et d'Afrique.

Le mouvement syndical africain s'associe aux travailleurs du Myanmar pour appeler la commission à prendre des mesures décisives afin de mettre fin à la complicité face au travail forcé au Myanmar et à l'impunité de l'armée du Myanmar.

Membre gouvernemental, Cambodge – Le Cambodge a dûment pris note des informations et des nouvelles communiquées par le Myanmar concernant sa collaboration



avec l'OIT et les mesures prises comme suite aux recommandations de la commission d'enquête. Le Cambodge réaffirme sa confiance dans le système de contrôle de l'OIT et dans le rôle vital joué par celui-ci s'agissant de favoriser le respect des normes internationales du travail, de promouvoir la justice sociale et de préserver les principes et droits fondamentaux au travail. Le Cambodge reconnaît que l'exécution effective des obligations internationales en matière de travail, en particulier dans des contextes difficiles et complexes, nécessite une coopération institutionnelle, un engagement concret et une collaboration constructive entre les mandants tripartites et toutes les parties concernées. À cet égard, le Cambodge prend acte des informations soumises par le Myanmar et invite à maintenir la collaboration avec l'OIT et ses mécanismes de contrôle et l'appui qu'ils fournissent pour aider le Myanmar à faire progresser les droits des travailleurs, à renforcer l'administration du travail et à favoriser des conditions de travail décentes conformément aux recommandations de la commission d'enquête.

Le Cambodge est fermement convaincu que la meilleure manière de réaliser des progrès véritablement significatifs est d'opter pour le dialogue, la coopération, l'assistance technique et le renforcement des capacités. Ces approches sont de nature à consolider les capacités institutionnelles, à faire mieux respecter les normes internationales du travail et à contribuer à améliorer concrètement la protection et la promotion des droits et des intérêts des travailleurs. En sa qualité de membre de l'ASEAN, le Cambodge reste résolument déterminé à soutenir les initiatives régionales de paix, de stabilité et de développement au Myanmar. De ce point de vue, le Cambodge encourage toutes les parties prenantes à continuer de collaborer de bonne foi, à renforcer la coopération et à rechercher des solutions pratiques et constructives permettant de promouvoir le travail décent, de défendre les principes et droits fondamentaux au travail et de faciliter un développement durable, inclusif et axé sur les personnes.

Membre travailleuse, Argentine – Je prends la parole au nom des centrales syndicales de l'Argentine regroupées dans la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), afin d'exprimer notre profonde préoccupation face à la situation grave dans laquelle se trouvent les travailleurs et les travailleuses du Myanmar. En l'occurrence, j'insisterai sur le sort des travailleurs ferroviaires du Myanmar, qui ont subi et continuent de subir des violations incessantes de la liberté syndicale après avoir participé à la grève nationale d'opposition au coup d'État de 2021 et l'avoir soutenue.

Je signale ainsi que quelque 7 000 travailleurs ferroviaires ont pris part aux grèves nationales comme forme légitime d'opposition démocratique. L'État n'a pas répondu par le dialogue social ni par le respect de la liberté syndicale, mais par la persécution. Pour être précise, plus de 100 travailleurs ferroviaires ont été arrêtés pour avoir participé à ces actions; 38 membres de syndicats ont été poursuivis pénalement; 2 ont été condamnés à mort, et 11 sont toujours derrière les barreaux, où ils purgent de lourdes peines de prison.

La répression ne s'est pas limitée au domaine judiciaire: 4 bureaux de la Fédération des syndicats des travailleurs ferroviaires du Myanmar ont été fouillés. Au moins 2 800 travailleurs syndiqués ont été expulsés de leur domicile par des militaires armés. Les abris temporaires qu'ils occupaient ont par ailleurs été détruits, et les personnes qui offraient de l'aide et un toit à ces travailleurs et à leur famille ont été menacées de poursuites pénales et de voir leur adresse révélée.

Pour ce qui concerne le travail: 112 travailleurs syndiqués ont été licenciés, et 3 500 ont été suspendus, se retrouvant privés de revenus, de prestations sociales et d'une protection élémentaire. Ceux qui refusent de reprendre le travail font l'objet de procédures disciplinaires



ou font face à des restrictions ou à des actes d'intimidation lorsqu'ils cherchent d'autres moyens de subsistance. Compte tenu de la situation décrite, nous nous devons de souligner que la résolution concernant les droits syndicaux et leur relation avec les libertés civiles, adoptée par la Conférence en 1970, établit que les droits syndicaux ne peuvent être pleinement exercés que lorsque les garanties fondamentales sont respectées, en particulier la liberté d'expression, d'opinion et de réunion.

De plus, la commission d'experts elle-même a exprimé sa profonde préoccupation et a rappelé que les recommandations de la commission d'enquête et la résolution adoptée au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT n'étaient toujours pas appliquées. Il convient de mentionner que, pour ces travailleurs, les conséquences sociales sont tout aussi dévastatrices: pauvreté, perte de logement, rupture des liens familiaux, interruption des parcours éducatifs et détérioration des perspectives des enfants. Dans ce contexte grave, plus de 80 travailleurs syndiqués sont morts depuis 2021 en raison de l'oppression et des conditions extrêmes auxquelles ils font face.

Nous demandons par conséquent que la commission presse sans plus tarder l'État du Myanmar de mettre immédiatement fin aux persécutions antisyndicales, de libérer les personnes détenues pour avoir exercé leurs droits syndicaux et de donner de réelles garanties que les travailleurs et les travailleuses pourront s'organiser et agir sans s'exposer à des violences, à des intimidations ni à des représailles.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Fédération de Russie – La Fédération de Russie a examiné avec attention les informations écrites communiquées par le gouvernement. Malheureusement, il n'est toujours pas possible d'entendre la déclaration du représentant de ce gouvernement qui, pour des raisons fallacieuses, s'est vu interdire de participer à la séance de la commission. Nous ne saurions insister suffisamment sur le fait que la situation concernant le droit de représentation de la composante gouvernementale de la délégation du Myanmar est catégoriquement inappropriée sur le plan juridique et absurde sur le plan du bon sens. Sur ce point, nous souhaiterions également souligner que la commission est une instance de dialogue tripartite, dont l'objectif principal est de donner la possibilité à chacun des partenaires tripartites, je dis bien chacun, de présenter son point de vue sur une question donnée ou de se défendre contre les allégations soulevées. Concernant la situation au Myanmar, le fait que la commission soit disposée à fermer les yeux sur l'une de ses fonctions essentielles montre que la stratégie de l'OIT sur ce cas de pays est profondément politisée.

Malgré cette approche des mécanismes de contrôle de l'OIT, le gouvernement a continué de collaborer de manière constructive avec l'Organisation pendant la période à l'examen. En particulier, les autorités de Naypyidaw ont, à la demande de l'OIT, abandonné les poursuites pénales visant des syndicalistes ou mis fin à leur détention. De la même façon, le gouvernement a collaboré de manière utile avec le bureau de l'OIT au Myanmar, y compris en facilitant la délivrance des visas pour son personnel. De plus, les représentants de l'OIT ont été autorisés à utiliser des fonds étrangers pour mettre en œuvre des programmes d'assistance technique dans le pays. Néanmoins, le Bureau a unilatéralement cessé de collaborer avec les autorités.

Par ailleurs, nous ne pouvons faire abstraction des tentatives inacceptables d'organiser, sous l'égide de l'OIT, diverses manifestations douteuses, comme les tables rondes de haut niveau sur le Myanmar, auxquelles il n'est pas prévu d'inviter les représentants du gouvernement. Il ne s'agit là que de quelques exemples du parti pris de l'OIT et de ses mécanismes de contrôle en ce qui concerne le Myanmar; malheureusement, la liste continue.



Dans ce contexte, j'invite de nouveau les délégations à examiner attentivement les informations communiquées par le gouvernement, qui sont disponibles sur la page Web de la commission. Étant donné la politisation et la partialité manifestes dont font preuve les mécanismes de contrôle de l'OIT, la délégation russe désapprouve catégoriquement les mesures restrictives illégitimes prises contre le pays sur la base de l'article 33. De la même façon, nous sommes opposés à la tenue de séances spéciales de ce type, qui ne contribuent pas à défendre les droits des travailleurs et des employeurs du Myanmar et dont l'utilité est pour le moins discutable.

La délégation russe se dissocie fermement de toute sanction prise contre le Myanmar et de toute autre conclusion politisée à laquelle la présente séance spéciale aboutirait. Nous demandons que cette opinion soit consignée dans le procès-verbal de la séance.

Membre travailleur, Uruguay – Nous nous exprimons au nom des travailleuses et des travailleurs de l'Uruguay, regroupés dans leur centrale syndicale, l'Assemblée intersyndicale des travailleurs-Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT), et, en tant qu'enseignants, au nom de l'Internationale de l'éducation (IE).

À cette occasion, nous sommes dans l'obligation d'appeler l'attention de la commission sur la situation grave dans laquelle les travailleurs et travailleuses de l'éducation du Myanmar se trouvent depuis le coup militaire. Plus de 118 000 enseignants et membres du personnel de l'éducation ont participé au mouvement de désobéissance civile pour défendre la démocratie, ce qui leur a valu une répression systématique. Au moins 300 personnes ont été arrêtées et emprisonnées en application de l'article 505A du Code pénal. Parmi elles, 66 étaient des syndicalistes de la Fédération des travailleurs de l'éducation du Myanmar, dont 25 sont toujours détenus, et 11 ont été condamnés à des peines de prison allant de dix à trente-deux ans. De plus, il y a eu des cas de torture en détention et un recours généralisé à la violence contre la population civile.

En outre, des milliers d'enseignants ont été licenciés en raison de leur participation à des manifestations pacifiques, tandis que des écoles, des hôpitaux et des communautés ont été la cible d'attaques, y compris de bombardements aériens. Ces actions ont provoqué des déplacements massifs, privant toute une génération de son droit à l'éducation. Les conditions de travail continuent de se détériorer gravement. Actuellement, le salaire des enseignants représente à peine 14 pour cent du montant que devrait atteindre le salaire minimum pour offrir une vie digne.

Il ne peut y avoir de système éducatif solide si les enseignants ne sont pas correctement qualifiés, protégés et valorisés. Par conséquent, nous demandons instamment: la libération immédiate et inconditionnelle de tous les travailleurs et toutes les travailleuses de l'éducation détenus; la cessation des persécutions antisyndicales et le respect de la liberté syndicale; la protection de la population civile et des institutions éducatives et le rétablissement de conditions de travail dignes pour le personnel d'éducation. Défendre les enseignants, c'est incontestablement défendre le droit humain à l'éducation et la démocratie elle-même.

Interprétation du russe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Je prends la parole au nom du mouvement syndical indépendant du Bélarus. En tant que représentants des travailleurs d'un pays faisant lui-même l'objet d'une résolution adoptée au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT, nous avons conscience de ce que les travailleurs du Myanmar subissent. Au Bélarus comme au Myanmar, les syndicats indépendants ont été détruits, leurs dirigeants ont arrêtés ou contraints de quitter le pays, les organisations ont été dissoutes, et des structures aux mains des autorités sont mises en avant à la place des véritables représentations des travailleurs. Les informations présentées à la Conférence



témoignent des graves violations de la liberté syndicale qui se poursuivent au Myanmar. Toutefois, nous ne sommes pas uniquement préoccupés par les violations proprement dites, mais aussi par les actes des États qui aident la junte à continuer de commettre ces violations. Le Bélarus et les autorités militaires du Myanmar ont régulièrement renforcé leurs liens diplomatiques, économiques et militaires. Le Bélarus continue d'intensifier sa coopération avec les structures militaires du Myanmar, notamment la collaboration dans le domaine de la défense et de la formation du personnel militaire. Le Bélarus s'est également opposé aux tentatives internationales de limiter l'approvisionnement en armes du régime du Myanmar. Une telle coopération n'est pas neutre. Elle contribue à renforcer les structures responsables de la suppression systématique des syndicats indépendants, de la persécution des dirigeants syndicaux et des violations des droits fondamentaux des travailleurs. Pour les syndicats du Bélarus, cette situation n'est que trop familière. Nous voyons bien que les régimes autoritaires se soutiennent mutuellement, qu'ils partagent leur expérience en matière de répression de la société civile indépendante et qu'ils promeuvent des organisations placées sous la tutelle de l'État plutôt qu'une véritable représentation des travailleurs. Ce n'est pas simplement une question de non-application des recommandations de la commission d'enquête. Nous parlons du maintien des liens internationaux au mépris des demandes de l'OIT, ce qui perpétue les violations sans que les responsables s'exposent à de graves conséquences.

C'est pourquoi nous nous associons à la demande faite par la CTUM aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et aux syndicats de traduire leur appui au dispositif de l'article 33 en mesures concrètes et de cesser de soutenir les organisations de travailleurs placées sous la tutelle de l'État. Permettez-moi de rappeler que la répression n'est pas source de légitimité. La force militaire n'équivaut pas à la légitimité. Les organisations aux mains de l'État ne produisent aucune légitimité. Celle-ci repose sur le libre choix des travailleurs et des citoyens.

Nous demandons à la Conférence de faire en sorte que le recours à l'article 33 ne soit pas que la manifestation d'une inquiétude, mais également un outil efficace de protection des travailleurs dont les droits continuent d'être foulés aux pieds.

Observateur, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom de IndustriALL Global Union, qui comprend 550 organisations affiliées dans 130 pays et représente plus de 50 millions de travailleurs, notamment dans le secteur de l'habillement. Au Myanmar, le secteur de l'habillement emploie quelque 450 000 personnes et a une valeur d'environ 5,5 milliards de dollars É.-U. par an. Dans le même temps, les travailleurs gagnent moins de 100 dollars É.-U. par mois, soit à peu près la moitié du montant dont ils ont besoin pour survivre. Les usines de confection se trouvent dans des zones industrielles soumises à la loi martiale.

Les travailleurs doivent franchir des barrages militaires où ils peuvent subir des contrôles intrusifs – leur téléphone mobile peut notamment être fouillé à la recherche de preuves de leur opposition au régime – et du harcèlement sexuel, la main-d'œuvre étant essentiellement composée de jeunes femmes. Beaucoup sont forcés de faire des heures supplémentaires non rémunérées, ce qui peut les mettre dans une situation de violation du couvre-feu. Ils sont alors contraints de passer la nuit à l'usine ou se retrouvent à la merci des militaires, qui peuvent exiger des pots-de-vin ou d'autres faveurs. Le fait que les usines communiquent les informations personnelles des travailleurs à l'armée les place dans une situation de vulnérabilité. Cette pratique dissuade toute tentative d'organisation et expose les travailleurs à une conscription ciblée.

Selon certaines informations, les soldats procèdent à des descentes et recrutent de force des travailleurs dans les rangs de l'armée. Les autorités militaires ont fait disparaître les



conditions du dialogue social, les syndicats indépendants ont été supprimés, et leurs dirigeants et militants sont arrêtés, visés par des mandats, menacés, surveillés et déplacés de force. Les organisations syndicales ayant l'appui de l'armée sont mises en avant à la place des représentations des travailleurs; c'est notamment le cas de groupes qui prétendent à tort représenter notre organisation affiliée, la Fédération des travailleurs de l'industrie du Myanmar (IWFM), et qui en usurpent le nom et l'identité. Ces organisations parallèles ne devraient pas être considérées ou traitées comme des représentants légitimes des travailleurs. Le Myanmar bénéficie d'un accès préférentiel au marché de l'Union européenne dans le cadre du Système généralisé de préférences et du programme Tout sauf les armes, et 54 pour cent des exportations de vêtements du Myanmar sont destinées à l'Union européenne, le reste allant pour l'essentiel au Royaume-Uni et au Japon.

Malgré le recours à l'article 33 en 2025, l'Union européenne maintient son système de préférences et finance le programme MADE in Myanmar (Alliance multipartite pour le travail décent dans l'industrie du vêtement au Myanmar) pour soutenir la production manufacturière dans le pays. De nombreuses marques de vêtements européennes et d'ailleurs continuent de s'approvisionner dans le pays. Le secteur de l'habillement est une source importante de devises étrangères pour la junte militaire. Cela tient au fait que le régime a adopté une loi qui exige que toutes les devises étrangères entrant dans le pays doivent être converties en kyat sous vingt-quatre heures à un taux préférentiel. Le régime a besoin de ces devises pour acheter les armes, les munitions et le carburant qui lui servent à mener une guerre civile contre sa propre population.

La résolution adoptée au titre de l'article 33 ne laisse aucun doute: les mandants devraient s'employer à éliminer tous les moyens contribuant à la libre circulation de fonds au bénéfice des autorités militaires. Le secteur de l'habillement en fait partie. Nous demandons au Directeur général et à tous les mandants d'honorer les engagements pris dans la résolution et de s'assurer que cet afflux de fonds est coupé par d'autres sanctions contre le Myanmar, un isolement diplomatique et la cessation des accords commerciaux et programmes préférentiels.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – L'ISP est fière d'avoir aidé le Syndicat des travailleurs des services de santé, le Syndicat des professionnels de la santé et le Syndicat des travailleurs municipaux à recueillir des informations sur les violations continues des droits fondamentaux, qui prouvent que la junte militaire affiche un mépris grave et manifeste face aux recommandations de la commission d'enquête et à la résolution de la Conférence adoptée au titre de l'article 33 en 2025.

Cinq ans après le coup d'État, les travailleurs du secteur public continuent de faire face à un danger constant. Les travailleurs de la santé qui ont rejoint le mouvement de désobéissance civile ont été arrêtés, placés en détention et torturés. Beaucoup d'autres ont vu leur autorisation d'exercer la médecine et leur passeport annulés, leurs comptes bancaires gelés et leurs revenus, prestations sociales et avantages, suspendus. Les centres de soins où ils exerçaient ont été fouillés et fermés. Le gouvernement se sert de parents âgés, de proches et de personnes en situation de handicap comme otages pour obliger les travailleurs en grève à reprendre le travail.

L'armée continue d'attaquer les centres de santé. Le rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme au Myanmar publié en mars 2026 fait état de plus de 1 800 attaques contre des infrastructures sanitaires depuis le coup d'État. Des ambulances ont été ciblées à l'arme lourde, des équipes médicales ont subi des frappes aériennes tandis qu'elles réalisaient des opérations chirurgicales d'urgence, et des médecins



et des infirmiers ont été assassinés pendant leur service. Le système de santé publique du Myanmar s'est pratiquement effondré dans les zones du pays où l'armée est présente.

Les travailleurs municipaux se heurtent au même mode de persécution: ils sont pris pour cible et obligés de travailler dans des collectivités bombardées et incendiées. En conséquence, l'accès aux services de santé et la qualité des soins se sont beaucoup dégradés. Dans les zones rurales, et celles touchées par le conflit en particulier, les services de santé menacent de s'effondrer totalement.

L'ISP demande instamment à la commission de reconnaître le courage des travailleurs qui recueillent des informations et des preuves concernant ces violations, dans l'espoir que la communauté internationale non seulement les écoute, mais aussi agisse.

En ce sens, l'ISP est également alarmée par les investissements et l'appui économique et financier continu dont la junte militaire bénéficie et exhorte les gouvernements à sanctionner tous ceux qui soutiennent ce type de gouvernement et font du profit sur la souffrance sur peuple du Myanmar.

De la part de l'ISP, soutien et solidarité à nos frères.

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB veut dénoncer et battre en brèche les fausses affirmations de la junte militaire du Myanmar selon lesquelles elle met en œuvre les recommandations de la commission d'enquête. Le 20 mai 2026, 11 maçons et travailleurs de la construction de la région de Mandalay ont été emmenés dans une camionnette à Taunggyi, dans l'État shan, au motif qu'ils allaient travailler sur un projet de construction. Cette nuit-là, les familles ont perdu tout contact avec eux. À la suite des appels publics lancés sur les réseaux sociaux par les familles, 6 travailleurs, dont U Myint, un maçon âgé, ont été libérés le 25 mai 2026. toutefois, 5 jeunes travailleurs âgés de 18 à 35 ans ne sont toujours pas réapparus.

Cela montre comment les travaux de construction sont utilisés comme prétexte pour enlever de jeunes travailleurs à des fins de conscription militaire, ce qui contrevient directement à la convention n° 29 et à la recommandation de la commission d'enquête de mettre fin à toutes les formes de travail forcé et de recrutement militaire forcé dans l'armée. Dans une cimenterie du canton de Tanchi, la direction et le département des ressources humaines ont coopéré à la collecte de données pour la conscription militaire en 2025 et 2026 en fournissant la liste des salariés aux autorités pour faciliter la conscription militaire. Une fois de plus, de tels actes constituent une atteinte manifeste aux recommandations de la commission d'enquête concernant le recours au travail forcé. Dans le même temps, des travailleurs du Myanmar continuent de signaler des cas d'exploitation au travail et des violations généralisées de leurs droits.

Les travailleurs ne sont pas enregistrés auprès des services de sécurité sociale. Ils font des heures supplémentaires excessives et insuffisamment payées jusque tard dans la nuit. Le paiement des salaires est souvent retardé, et les travailleurs sont exposés à des conditions de travail dangereuses, tandis que les autorités du travail ne traitent pas efficacement les plaintes. Il s'agit de la même situation que celle décrite par la commission d'enquête.

La commission devrait redemander que des mesures soient prises sur-le-champ pour mettre fin à toutes les violences et intimidations et tous les traitements inhumains à l'égard des travailleurs et des populations civiles; faire cesser les recrutements forcés et toutes les formes de travail forcé; mettre un terme à l'utilisation des données relatives au lieu de travail et à la population à des fins de coercition militaire; mettre fin à la détention arbitraire des travailleurs et rétablir les libertés civiles nécessaires aux activités des syndicats indépendants;



et garantir la protection efficace des salaires, de la sécurité sociale, de la sécurité et de la santé au travail et des mécanismes de plainte dans tous les lieux de travail.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – Permettez-moi d'ajouter à ce tableau de la réalité des travailleurs de différents secteurs quelques informations sur la situation dans les zones rurales du Myanmar. Mon intervention s'appuie sur des données recueillies par la Fédération de l'agriculture et des agriculteurs du Myanmar (AFFM) qui mettent en évidence les violences actuellement infligées par les autorités militaires aux communautés et aux membres de syndicats des zones rurales. La liberté syndicale y demeure gravement restreinte du fait de la surveillance, des actes d'intimidation et du déplacement des dirigeants syndicaux. Les opérations militaires continuent de bouleverser les moyens de subsistance agricoles.

L'armée a établi des camps et des barrages dans des zones stratégiques à proximité de villages et mène fréquemment des opérations et des raids militaires. Pendant ces opérations, des habitants des villages auraient été arrêtés arbitrairement, torturés et tués, et leurs biens, pillés. Par conséquent, les agriculteurs sont forcés de s'enfuir de chez eux et d'abandonner leurs travaux agricoles. Les agricultrices courent de graves risques. En plus de les déplacer et de détruire leurs moyens de subsistance, le personnel militaire menace, intimide et harcèle les femmes et leur fait courir un risque de violence sexuelle ou fondée sur le genre.

La peur généralisée des exactions limite encore un peu plus la liberté de circulation des femmes et leur accès aux moyens de subsistance et aggrave leur précarité économique et sociale. Les frappes aériennes continuent d'entraîner la mort d'agriculteurs, y compris lorsqu'ils travaillent dans leurs champs. Le transport de denrées alimentaires et d'intrants agricoles d'une zone à une autre est devenu extrêmement difficile en raison des droits excessifs à acquitter aux points de contrôle, des inspections arbitraires et du risque d'arrestation. De nombreux hectares de terres agricoles sont minés.

En dépit des appels répétés de l'OIT demandant aux autorités militaires de cesser de recourir au travail forcé, et eu égard aux efforts actuellement déployés pour s'attaquer au travail forcé dans les territoires contrôlés par le gouvernement d'unité nationale, les preuves réunies par l'AFFM dans plusieurs autres régions indiquent que les habitants des villages doivent, sous la contrainte, travailler pour les forces militaires et leur fournir une aide matérielle. Les habitants sont tenus d'acheminer des équipements et des fournitures avec leur propre véhicule. Les agriculteurs sont obligés de transporter des matériaux d'un endroit à l'autre, de défricher les environs des installations militaires, de creuser des tranchées et d'entretenir les positions fortifiées. Ils sont également contraints de fournir des outils agricoles aux camps militaires et de donner leur bétail et leurs denrées alimentaires à l'armée sans compensation. Les schémas décrits ne sont pas des cas isolés: ils traduisent un recours structurel et permanent au travail forcé.

Ces violations méritent une attention accrue et continue au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT. Des mesures concrètes et concertées doivent être prises pour obliger l'armée à mettre en œuvre sans délai les recommandations de la commission d'enquête et la résolution adoptée au titre de l'article 33.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier tous les orateurs pour leur intervention et les informations communiquées pendant la séance spéciale. Cette discussion a une fois de plus permis de confirmer que la situation au Myanmar est grave et qu'il importe que les recommandations de la commission d'enquête relatives aux conventions n^{os} 87 et 29 soient pleinement mises en œuvre. Nous demeurons profondément alarmés par



le fait que les informations dont dispose la commission ne prouvent pas que des progrès suffisants aient été accomplis. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être en mesure de fonctionner librement, de façon indépendante et sans ingérence, intimidation ni représailles. Elles doivent notamment pouvoir gérer leurs affaires internes, élire leurs représentants et exercer leurs fonctions légitimes dans un climat de liberté et de sécurité. De plus, le travail forcé, quelle qu'en soit la forme, est inacceptable et doit être éliminé par des mesures concrètes, efficaces et vérifiables.

Les membres employeurs souhaitent en outre réaffirmer qu'il importe que le mécanisme de suivi se limite à des objectifs de suivi et de documentation. Il ne devrait pas se transformer en mécanisme de plainte ni aller plus loin que ce qui a été convenu par la Conférence dans sa résolution de 2025. Nous sommes favorables à ce que les violations soient documentées de manière crédible et confidentielle. Toutefois, le mécanisme doit comprendre des garanties solides en ce qui concerne la vérification de la méthode, la confidentialité, la protection des sources et le droit à une procédure régulière et doit être mis au point au moyen de consultations tripartites authentiques par l'intermédiaire des secrétariats des partenaires sociaux, de l'OIE/CSI et d'ACTEMP/ACTRAV. Il ne doit pas outrepasser le mandat de l'OIT et les dispositions de la résolution adoptée par la Conférence en 2025 et doit être capable de traiter des allégations crédibles concernant tant les organisations de travailleurs que les organisations d'employeurs.

Les membres employeurs considèrent que les conclusions de la commission devraient mettre l'accent sur la mise en œuvre, c'est-à-dire sur la réalisation de progrès concrets et vérifiables en ce qui concerne la liberté syndicale des organisations de travailleurs et d'employeurs, l'élimination du travail forcé, le renforcement de la coopération avec l'OIT et la mise en place d'un mécanisme de suivi crédible assorti de garanties appropriées. Sur ce point, les membres employeurs recommandent que les autorités collaborent sans délai et de bonne foi avec l'OIT pour appliquer les recommandations de la commission d'enquête et des organes de contrôle; prennent sur-le-champ des mesures efficaces pour éliminer toutes les formes de travail forcé, y compris le portage forcé, la fourniture obligatoire d'un appui aux opérations militaires, les pratiques de recrutement sous la contrainte et les menaces de travail forcé dans le contexte de la migration et de la conscription, et fournissent à l'OIT des informations complètes sur les mesures prises; garantissent que les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent fonctionner librement, de manière indépendante et sans ingérence, intimidation, discrimination ni représailles; fournissent les garanties nécessaires à une collaboration efficace avec l'OIT, y compris avec les éventuels mécanismes ou missions demandés par le Conseil d'administration ou les organes de contrôle; coopèrent pleinement à la création d'un mécanisme de suivi crédible en veillant à ce qu'il soit confidentiel, fondé sur une méthode solide et des informations vérifiées et assorti de garanties empêchant de l'utiliser à mauvais escient et qu'il permette de traiter efficacement les allégations crédibles concernant les organisations de travailleurs et d'employeurs; soutiennent les mesures pratiques propres à préserver les moyens de subsistance, promouvoir la conduite responsable des entreprises et renforcer le dialogue social et qui permettent aux employeurs et aux travailleurs de contribuer au redressement et au respect des normes; et fournissent des orientations claires et pratiques, en consultation avec les partenaires sociaux, sur la façon dont les entreprises peuvent répondre aux attentes en matière de conduite responsable et de respect des principes et droits fondamentaux au travail selon une approche fondée sur les risques, proportionnée et réalisable sur le plan opérationnel dans le contexte actuel.

Les membres employeurs sont disposés à soutenir une action tripartite constructive et concrète en vue de réaliser des progrès tangibles et mesurables.



Membres travailleurs – Nous remercions tous les membres de la commission qui se sont exprimés. La discussion a une fois de plus permis de confirmer les constatations de la commission d'experts, du Comité de la liberté syndicale, du Conseil d'administration et de la commission d'enquête. Au vu des agissements, notamment la tenue d'élections fictives, il ne fait aucun doute que l'armée n'a nullement l'intention de se conformer aux recommandations formulées par la commission d'enquête dans son rapport de 2023. L'armée ne montre aucun signe de réelle collaboration ni de progrès crédible pour ce qui est de mettre pleinement en œuvre ces recommandations.

De plus, la commission a reçu des informations profondément troublantes concernant l'imposition généralisée de travail forcé à la population du Myanmar. Elle a également entendu des allégations répétées sur la suppression draconienne des libertés civiles, la violence, les arrestations arbitraires, la détention et la torture dont les syndicalistes et les militants syndicaux font l'objet, l'exil forcé et le climat de peur actuel qui empêche les travailleurs d'exercer leurs droits. Au vu de ce qui précède, nous pouvons affirmer une fois de plus que les autorités militaires n'ont pas mis en œuvre les 11 recommandations concrètes de la commission d'enquête concernant la liberté syndicale et le travail forcé. Le groupe des travailleurs félicite les mandants de l'OIT, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour toutes les mesures déjà prises pour donner suite efficacement à la résolution adoptée par la Conférence en 2025. Nous préconisons de poursuivre et d'accélérer ces efforts. Nous prions instamment les États Membres de revoir leurs relations avec les autorités militaires de façon à ne pas permettre, faciliter ou perpétuer les violations des droits des travailleurs se rapportant à la liberté syndicale et au travail forcé.

Nous vous encourageons aussi vivement à faire tout ce qui est en votre pouvoir pour soutenir les travailleurs et les dirigeants syndicaux du Myanmar ayant été contraints à l'exil ou menacés d'expulsion conformément au principe de non-refoulement. En ce qui concerne l'action menée par le Bureau, nous saluons les efforts déployés jusqu'à présent, notamment l'appui direct fourni aux travailleurs et employeurs du Myanmar et à leurs organisations ainsi que la réelle intensification de la collaboration au sein du système des Nations Unies. Il faut mettre en place un mécanisme crédible de coordination de nos efforts avec les organismes des Nations Unies, comme demandé dans la résolution adoptée au titre de l'article 33. Ce mécanisme doit comprendre un dialogue annuel avec les organismes des Nations Unies et les mandants de l'OIT. Nous sommes partisans du maintien de ces mesures.

Nous sommes favorables à ce que le Bureau continue de suivre de près la situation au Myanmar concernant l'exercice de la liberté syndicale et l'interdiction du travail forcé ou obligatoire. Les membres travailleurs demandent au Bureau de faire un point sur les faits nouveaux intéressants survenus dans le pays, notamment les progrès accomplis par le Myanmar concernant l'application effective des recommandations de la commission d'enquête et les mesures prises par les mandants de l'Organisation pour mettre en œuvre la résolution adoptée par la Conférence en 2025, ainsi qu'un point sur la mise en service du mécanisme de suivi appelé à documenter les violations continues des droits fondamentaux. Il est clair que les entreprises durables ont un rôle à jouer en veillant à respecter leurs obligations et responsabilités en matière de droits de l'homme et des travailleurs et qu'elles doivent éviter de causer des violations au Myanmar ou de participer, de se rendre directement ou indirectement complices ou de tirer parti de celles qui y sont actuellement commises. Enfin, nous demandons aux autorités militaires de prendre les mesures suivantes: cesser sur-le-champ toute forme de violence, de torture et d'intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux et de membres de syndicats en relation avec l'exercice d'activités légitimes par des travailleurs ou des employeurs, notamment celles mentionnées par la commission d'enquête



dans son rapport; libérer sans condition et sans délai tous les syndicalistes arrêtés, condamnés et détenus pour de telles activités; abandonner toutes les poursuites pénales engagées contre des syndicalistes et d'autres personnes ayant exercé pacifiquement leurs libertés civiles dans le cadre d'activités syndicales légitimes; cesser toute forme d'ingérence dans l'établissement, l'administration et le fonctionnement des syndicats à tous les niveaux; veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent exercer leurs droits dans un climat de liberté et de sécurité qui soit exempt de violence et d'arrestations et de détentions arbitraires; prendre des mesures immédiates pour faire cesser, en droit et dans la pratique, tous les recrutements forcés dans l'armée, qui sont contraires à la convention n° 29, y compris le recrutement forcé d'enfants, et demander des comptes aux responsables de ces violations; mettre fin sans délai au travail pénitentiaire imposé au titre des condamnations pénales prononcées depuis le 1^{er} février 2021; veiller à ce que les cas de traite à des fins d'exploitation au travail soient rapidement identifiés et fassent l'objet d'enquêtes indépendantes et de poursuites efficaces; et communiquer au Directeur général, d'ici au 21 septembre 2026, toutes les informations sur les mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, pour transmission au Conseil d'administration à sa 358^e session. Nous demandons que les débats et les conclusions de la séance spéciale figurent dans une partie distincte du rapport.

Présidente – Je déclare cette discussion close. Je remercie tous les orateurs pour leur participation.

Conclusions de la commission

La commission a tenu une séance spéciale sur le Myanmar à la 114^e session de la Conférence internationale du Travail concernant l'application par le Myanmar de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 113^e session concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration et la Conférence au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT.

Elle a pris note des informations écrites fournies par les autorités militaires du Myanmar, et de la discussion qui a suivi.

La commission a noté la nécessité de continuer à suivre de près la situation au Myanmar en ce qui concerne l'exercice de la liberté syndicale et l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, notamment grâce à l'achèvement de la phase préparatoire du mécanisme de suivi proposé, en consultation avec l'Organisation internationale des employeurs et la Confédération syndicale internationale, conformément à la décision du Conseil d'administration, en vue de documenter de manière confidentielle et crédible les violations en cours, et permettre ainsi qu'il en soit rendu compte de manière transparente, avec les garanties appropriées permettant la mise en œuvre effective de la résolution adoptée au titre de l'article 33.

La commission a de nouveau noté avec une profonde préoccupation le mépris persistant affiché par les autorités militaires à l'égard des recommandations de la commission d'enquête, des organes de contrôle et du Conseil d'administration, ainsi que l'absence de toute véritable coopération ou de progrès crédibles tendant à leur donner pleinement effet.

La commission a déploré l'absence persistante de progrès en vue de créer les conditions d'un exercice effectif des droits fondamentaux et des libertés publiques au



cours des cinq années qui ont suivi le coup d'État militaire, et a exprimé sa profonde préoccupation concernant les élections générales organisées par l'armée.

La commission a exprimé sa profonde préoccupation et ses regrets face à la répression sévère des libertés publiques et à la poursuite des violences, des arrestations arbitraires, des détentions, des tortures, de l'exil forcé et des actes d'intimidation à l'encontre des syndicalistes et des militants syndicaux, qui empêchent les travailleurs d'exercer leurs droits en toute liberté et sécurité.

Elle a rappelé que ce cas avait déjà été examiné à plusieurs reprises par la commission et d'autres organes de contrôle et a profondément déploré que les autorités militaires n'aient toujours pas mis en œuvre les recommandations relatives à la liberté syndicale et au droit de négociation collective.

La commission a également noté que la situation au Myanmar s'inscrit dans un environnement économique extrêmement fragile et contraignant, avec des implications importantes pour tous les acteurs, y compris les travailleurs, le monde des affaires et la société.

Concernant la détérioration constante de la liberté syndicale, la commission a déploré toutes les formes d'ingérence dans l'établissement, l'administration et le fonctionnement des organisations de travailleurs et d'employeurs et a souligné que ces organisations devaient pouvoir exercer leurs droits dans un climat de liberté et de sécurité, qui soit exempt de violence, d'arrestations arbitraires, de détentions et d'intimidations.

La commission a déploré le recours persistant au travail forcé par l'armée, y compris le recrutement forcé d'enfants et d'autres formes de travail obligatoire liées aux activités militaires.

La commission a également noté que les autorités militaires n'avaient pas pu démontrer qu'elles avaient réalisé de réels progrès en vue de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et que les informations transmises à la commission ne montraient aucun changement significatif en droit ou dans la pratique.

La commission a par ailleurs noté la nécessité permanente de surveiller étroitement la situation au Myanmar, y compris l'évolution de la situation concernant la liberté syndicale et le droit de négociation collective, ainsi que le travail forcé, et la suite donnée aux recommandations de la commission d'enquête.

Après la discussion, la commission a appelé les autorités militaires à prendre sans délai toutes les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et toutes les observations ultérieures formulées par les organes de contrôle de l'OIT concernant le respect des conventions n^{os} 87 et 29.

La commission a prié avec la plus grande fermeté les autorités militaires de cesser sur-le-champ toute forme de violence, torture et intimidation à l'encontre de dirigeants syndicaux et de membres syndicaux en relation avec l'exercice d'activités légitimes par des travailleurs ou des employeurs, y compris celles expressément mentionnées par la commission d'enquête dans son rapport.

La commission a également prié instamment les autorités militaires de libérer sans condition et sans délai tous les syndicalistes arrêtés, condamnés et détenus en raison de l'exercice de ces activités, et d'abandonner toutes les poursuites pénales engagées



contre des syndicalistes et d'autres personnes ayant exercé pacifiquement leurs libertés publiques dans le cadre d'activités syndicales légitimes.

La commission a en outre exhorté les autorités militaires à cesser toute forme d'ingérence dans l'établissement, l'administration et le fonctionnement des syndicats à tous les niveaux, et à veiller à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent exercer leurs droits dans un climat de liberté et de sécurité qui soit exempt de violence et d'arrestations et de détentions arbitraires.

La commission a prié instamment les autorités militaires de prendre des mesures immédiates pour faire cesser, en droit et dans la pratique, tous les recrutements forcés dans l'armée, qui sont contraires à la convention (n° 29), y compris le recrutement forcé d'enfants, et de demander des comptes aux responsables de ces violations.

La commission a par ailleurs recommandé vivement aux autorités militaires de mettre fin sans délai au travail pénitentiaire imposé au titre des condamnations pénales prononcées depuis le 1^{er} février 2021 et liées à l'exercice de libertés publiques.

La commission a également exhorté les autorités militaires à veiller à ce que les cas de traites à des fins d'exploitation au travail soient rapidement identifiés et fassent l'objet d'enquêtes indépendantes et de poursuites efficaces.

La commission a prié instamment les autorités militaires de communiquer au Directeur général, d'ici le 21 septembre 2026, toutes les informations sur les mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, pour transmission au Conseil d'administration à sa 358^e session (novembre 2026).

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

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – La Chine se réjouit que, malgré l'impossibilité de participer à la réunion en raison du problème de représentation, le Myanmar ait tout de même communiqué des informations sur les progrès accomplis concernant le respect de ses obligations et qu'il ait maintenu la communication avec l'OIT.

La Chine réaffirme que, compte tenu de sa nature technique, le mécanisme de contrôle de l'OIT devrait respecter pleinement la souveraineté des États Membres et jouer un rôle positif. Nous demandons à la Conférence de suivre les principes d'objectivité et d'impartialité, de respecter les informations dignes de foi communiquées par le gouvernement du Myanmar et de ne pas prendre de décision qui nuise aux intérêts des États Membres. Par conséquent, la Chine se dissocie du consensus et demande que son point de vue soit consigné dans le procès-verbal.

Interprétation du russe: Membre gouvernementale, Bélarus – Je ne répéterai pas ce qui a été dit pendant la discussion sur le Myanmar, mais je demande, pour le protocole, qu'il soit noté que ma délégation se dissocie également du consensus sur les conclusions relatives au Myanmar.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Fédération de Russie – La Fédération de Russie s'est exprimée sur la situation du Myanmar dans le cadre de la séance spéciale du 6 juin. Nous considérons que les conclusions de la discussion tenue lors de la séance spéciale sont politisées et imposées au gouvernement du Myanmar. Nous sommes opposés à la pratique qui consiste à ne pas permettre au gouvernement, au gouvernement militaire, de participer aux débats de la commission. Nous sommes aussi tout à fait opposés aux mesures coercitives illégitimes prises contre le pays au titre de l'article 33 de la Constitution. En ce sens, la Fédération de Russie se dissocie fermement des conclusions adoptées concernant ce cas.



Annexe

Rapport du Directeur général sur les derniers faits nouveaux concernant la liberté syndicale et le travail forcé au Myanmar et le respect des recommandations de la commission d'enquête chargée d'examiner l'application, par le Myanmar, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Introduction

À sa 356^e session (mars-avril 2026), le Conseil d'administration a noté avec la plus vive préoccupation que les mesures isolées qui avaient été prises par les autorités militaires pour libérer certains syndicalistes étaient loin d'attester une véritable coopération ou des progrès crédibles tendant à donner pleinement effet aux recommandations formulées par la commission d'enquête dans son [rapport de 2023](#); il a ensuite exhorté les autorités militaires à communiquer, le 24 avril 2026 au plus tard, toutes les informations voulues sur les mesures adoptées afin d'exécuter ces recommandations, pour transmission à la Commission de l'application des normes, et a prié le Directeur général de soumettre un rapport sur les derniers faits nouveaux survenus dans le pays en vue d'éclairer les travaux de la Commission de l'application des normes lors de la 114^e session (2026) de la Conférence internationale du Travail (la Conférence) ([GB.356/INS/13\(Rev.2\)/Décision](#)). Le Conseil d'administration a une fois encore exhorté les autorités militaires à cesser immédiatement tous les actes de violence et toutes les violations constatées par la commission d'enquête concernant la liberté syndicale et le travail forcé, et à donner les garanties et les assurances nécessaires, au plus haut niveau, pour permettre à la mission de l'OIT de se rendre dans le pays et de s'acquitter de son mandat en toute indépendance. Il a en outre pris note du plan d'action élaboré par le Bureau aux fins de la mise en œuvre 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 Myanmar](#), telle qu'adoptée par la Conférence à sa 113^e session (2025). Selon ce plan d'action, le Bureau devait:

- i) continuer d'appuyer son appui aux employeurs et aux travailleurs du Myanmar ainsi qu'à leurs organisations respectives et accroître sa collaboration avec les autres organismes du système des Nations Unies, afin qu'une action coordonnée puisse être menée aux fins de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de la résolution de 2025;
- ii) participer à des tables rondes de haut niveau avec les parties prenantes et les autres parties intéressées dans le but d'échanger des informations sur les questions liées au respect de la liberté syndicale et de l'interdiction du travail forcé dans le pays, ainsi que pour réfléchir aux mesures possibles en vue de faciliter et de promouvoir la mise en œuvre des recommandations de la commission d'enquête et de la résolution adoptée par la Conférence en 2025;
- iii) continuer de suivre la situation au Myanmar concernant l'exercice de la liberté syndicale et l'interdiction du travail forcé ou obligatoire, notamment grâce à la mise en place d'un mécanisme de suivi permettant de documenter de manière confidentielle et crédible les violations en cours.

Informations communiquées par le Myanmar

Par une communication datée du 21 avril 2024, les autorités militaires ont transmis des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête, qui sont disponibles dans leur intégralité sur le site Web de la



Commission de l'application des normes ¹. Les autorités militaires ont à nouveau réaffirmé que le Myanmar donnait suite aux recommandations de la commission d'enquête en matière de travail, conformément à la législation, aux règles, aux avis et aux directives en vigueur dans le pays. Elles ont aussi indiqué que le Myanmar fournissait régulièrement des informations actualisées au Directeur général et coopérait avec le Bureau.

Derniers faits nouveaux

Situation dans le pays

La situation des droits de l'homme au Myanmar reste éminemment préoccupante, de nombreuses sources indiquant que des violations des droits civils, politiques, économiques et sociaux continuent d'être commises sur fond de conflit prolongé, de répression politique et d'effondrement des institutions. Les effets de ces événements de grande ampleur se répercutent sur la situation des droits des travailleurs, marquée par des restrictions drastiques de la liberté syndicale et des violations persistantes des droits des travailleurs. Les restrictions des libertés fondamentales, les déplacements massifs de population, les difficultés économiques et l'omniprésence du danger créent une situation dans laquelle de nombreuses communautés sont davantage exposées aux abus, à l'exploitation et à l'insécurité. Du fait de la grave récession économique causée par le conflit, les sanctions, les déplacements massifs de population et une crise énergétique de plus en plus aiguë, les ménages se retrouvent dans une grande précarité et sont confrontés à des pénuries de nourriture, de biens de consommation courante et de médicaments essentiels. La contraction économique prolongée, l'inflation galopante, la mainmise du régime sur les échanges et les transferts de fonds, et les pénuries de compétences, que viennent aggraver le conflit, les déplacements de population et la conscription forcée, pèsent sur l'économie formelle, perturbent les chaînes d'approvisionnement et font flamber les prix des produits de première nécessité.

Le mouvement syndical international fait état d'une intensification des attaques contre le mouvement syndical indépendant au Myanmar depuis l'arrivée du général Min Aung Hlaing à la tête du pays à l'issue d'élections générales dont il a été largement dit qu'elles n'avaient été ni libres, ni équitables. Ainsi, on observe une augmentation du nombre de syndicats soutenus par le régime, que l'armée désigne pour participer à différentes réunions, ainsi que des arrestations et une surveillance constantes, qui ont contraint les véritables syndicats à la clandestinité. En dépit de la répression, des syndicats indépendants continuent d'aider les travailleurs à obtenir le versement des salaires impayés et de documenter les violations généralisées des droits au travail, en particulier dans le secteur de l'habillement. D'autres secteurs sont sévèrement touchés, notamment la santé, l'éducation, les services municipaux et le secteur ferroviaire, ainsi qu'il ressort des communications récemment reçues par le Bureau, qui contiennent des allégations de violations des droits humains et des droits des travailleurs – violations des libertés civiles fondamentales, violences de l'armée à l'encontre des travailleurs, arrestations arbitraires, actes d'intimidation, discrimination au travail, menaces de conscription utilisées comme moyen de coercition et restrictions de la liberté syndicale. Les membres de La Confédération des syndicats du Myanmar (CTUM) et d'autres syndicats indépendants continueraient par ailleurs de faire l'objet de mesures telles que la révocation de passeport et la déchéance de nationalité, et d'être soumis à des persécutions systématiques.

¹ CAN/D/Séance spéciale Myanmar-C.29-87.

D'après de nombreuses sources, le travail forcé reste largement pratiqué au Myanmar, et il semblerait notamment que l'armée continue de recourir au portage forcé et de contraindre la population à prêter son concours aux opérations militaires. Le système de recrutement au Myanmar est de plus en plus dangereux pour les travailleurs migrants du fait de la conscription forcée, des contrôles plus stricts aux frontières et des sommes astronomiques réclamées par les agences de placement, qui poussent les migrants à s'endetter et à emprunter des voies de migrations irrégulières. Les recruteurs malhonnêtes et les contrats trompeurs pullulent, tandis que les nouvelles autorisations de voyage dont ont besoin les personnes titulaires d'une carte d'identité de travailleur employé à l'étranger rendent les voies formelles de moins en moins accessibles, exposant les travailleurs migrants à la traite et au travail forcé, en particulier dans un contexte où les déplacements de population et les difficultés économiques accroissent les risques d'exploitation.

Le Bureau a également reçu une communication de la délégation tripartite du gouvernement d'unité nationale selon laquelle des violations des droits fondamentaux au travail et des droits humains fondamentaux persistent, notamment l'arrestation et la détention arbitraires de syndicalistes, la répression continue de la liberté syndicale et de la liberté d'expression, le recours au travail forcé et à des pratiques de recrutement coercitives, et des schémas récurrents de violations des droits des travailleurs au niveau des usines – heures supplémentaires obligatoires conjuguées à des obstacles à la représentation effective des travailleurs et à leur accès à des voies de recours.

Communauté internationale

En avril 2026, le porte-parole du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a pris acte ² de l'annonce faite par le Myanmar concernant une amnistie, qui prévoit notamment la libération de prisonniers, la réduction de peines et la commutation de peines de mort en réclusion à perpétuité, ainsi que de l'information relative à la libération du Président Win Myint. Il a souligné la nécessité de déployer des efforts concrets en vue de la libération rapide de toutes les personnes détenues arbitrairement et a insisté sur le fait qu'une solution politique viable ne pouvait être fondée que sur la cessation immédiate des violences et un engagement sincère en faveur d'un dialogue inclusif qui permette au peuple du Myanmar d'exercer librement et pacifiquement ses droits politiques. En mai 2026, le Secrétaire général de l'ONU a pris acte de l'assignation à résidence de Daw Aung San Suu Kyi et a réitéré son appel en faveur d'une libération rapide et inconditionnelle de toutes les personnes détenues arbitrairement, mesure indispensable à l'instauration d'un processus politique crédible au Myanmar ³.

Lors du 48^e sommet de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), en mai 2026, les dirigeants des pays membres de l'ASEAN ont réaffirmé que le consensus en cinq points restait le cadre principal pour régler la situation au Myanmar, appelant à une cessation immédiate des violences, à un dialogue inclusif entre toutes les parties et à la poursuite de la mission de l'envoyé spécial de la présidence de l'ASEAN. Ils ont pris acte des faits nouveaux concernant la libération de prisonniers et l'assignation à résidence de Daw Aung San Suu Kyi, tout en soulignant que ces mesures étaient insuffisantes en l'absence de progrès politiques plus larges ⁴.

² ONU, «Note to Correspondents: in response to questions on Myanmar», 17 avril 2026.

³ ONU, «Statement attributable to the Spokesperson for the Secretary-General – on Myanmar», 1^{er} mai 2026.

⁴ Secrétariat de l'ASEAN, «Chair's Statement of the 48th ASEAN Summit 8 May 2026 Cebu, Philippines», mai 2026.



Mise en œuvre du plan d'action du Bureau

La mise en œuvre du plan d'action suit une approche pragmatique et progressive axée sur un soutien constant aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, une coordination renforcée au sein du système des Nations Unies, un dialogue inclusif et des mesures de suivi.

Le Bureau a poursuivi la mise en œuvre de mesures visant à apporter un soutien direct aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations, notamment dans le cadre du projet de rétablissement accéléré des moyens de subsistance et de renforcement de la résilience collective dans les zones touchées par le séisme. À la fin de mai 2026, dans 22 villages de la région de Mandalay et de l'État Shan, 27 733 journées de travail avaient été créées pour 3 014 travailleurs, dont 52 pour cent de femmes. Dans le même temps, 393 personnes, dont 79 pour cent de femmes, ont suivi une formation professionnelle dans des domaines tels que la maçonnerie, la couture, le tissage, l'informatique et l'entrepreneuriat, renforçant ainsi leur employabilité et leur accès à des sources de revenus. Le programme a également permis de remettre en état 32 infrastructures communautaires, notamment des routes, des réseaux d'approvisionnement en eau, des installations sanitaires et des centres de formation, améliorant ainsi l'accès aux services publics essentiels. Ces efforts ont permis d'améliorer les moyens de subsistance, d'accroître les possibilités de revenus et d'offrir des conditions de vie plus sûres aux populations.

En mai 2026, le Bureau a poursuivi sa collaboration avec le Groupe de travail interorganisations des Nations Unies sur le Myanmar et a pris contact avec la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Myanmar afin de renforcer les canaux informels de communication et les échanges d'informations dans le cadre de leurs mandats respectifs. Cette collaboration se poursuivra et sera étendue à d'autres titulaires de mandat des Nations Unies, le cas échéant. Parallèlement, le Bureau étudiera la possibilité d'organiser une table ronde de haut niveau à un moment opportun avant la session de novembre 2026 du Conseil d'administration, afin de réunir les principaux acteurs pour faire le point sur la question de la liberté syndicale et du travail forcé dans le pays et réfléchir à la meilleure façon de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'enquête et la résolution adoptée par la Conférence en 2025.

Le Bureau mène par ailleurs des consultations avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) afin de recueillir des commentaires et des suggestions concrètes sur les modalités du mécanisme de suivi, en vue de l'achèvement de la phase préparatoire. Ces consultations, qui devraient se poursuivre tout l'été, se tiendront à intervalles réguliers.

La mise en œuvre du plan d'action du Bureau devrait permettre de renforcer la collaboration avec les principales parties prenantes, ce qui contribuera à rendre plus pertinente et plus cohérente l'approche visant à promouvoir la liberté syndicale et l'élimination du travail forcé. Elle devrait également permettre de mieux coordonner les efforts internationaux consacrés à la situation au Myanmar. En parallèle, les progrès réalisés dans l'élaboration et la mise en place d'un mécanisme de suivi confidentiel et crédible, en consultation avec le bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) ainsi qu'avec des organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient garantir un flux régulier d'informations vérifiables et améliorer le recensement et l'évaluation systématiques des violations liées à la liberté syndicale et au travail forcé. Toutes ces mesures devraient permettre d'assurer un suivi plus efficace des recommandations de la commission d'enquête et de la résolution adoptée par la Conférence



en 2025, et ainsi renforcer les conditions que le Myanmar doit remplir pour se conformer aux normes internationales du travail concernées. Conformément à la décision du Conseil d'administration, le Bureau fera rapport sur la mise en œuvre de son plan d'action et sur tous autres faits nouveaux à la 358^e session du Conseil d'administration (novembre 2026).



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.

Afrique du Sud (ratification: 1997)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, ainsi que les documents suivants: le rapport annuel 2024-25 de la 25^e Commission sur l'équité en matière d'emploi; la loi portant modification de la loi sur l'équité dans l'emploi, 2022; les règlements administratifs généraux sur l'équité en matière d'emploi; le règlement relatif aux objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi sur cinq ans; l'arrêt dans l'affaire n° JS1030/17; ainsi que les commentaires du Congrès des syndicats sud-africains (COSATU).

La commission d'experts a demandé au gouvernement de redoubler d'efforts pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession de tous les groupes désignés, et de communiquer des informations sur les points suivants:

i) Résultats obtenus en termes d'évolution du marché du travail vers une représentation plus équitable des groupes désignés

Le droit au respect de la dignité de la personne et la réalisation de l'égalité des chances sont des valeurs essentielles inscrites dans la Constitution de la République d'Afrique du Sud, 1996, la loi suprême du pays. Pour garantir le respect du droit à l'égalité dans l'emploi, la loi sur l'équité en matière d'emploi (n° 55) a été promulguée en 1998. Son objectif est d'instaurer l'équité et l'égalité sur le lieu de travail en faisant la promotion de l'égalité des chances et de traitement, en éliminant la discrimination injuste et en mettant en œuvre des mesures d'action positives. Ces mesures visent à remédier à tout préjudice historiquement subi par des groupes désignés, à savoir les Noirs, les femmes et les personnes en situation de handicap, afin de garantir leur représentation équitable à tous les niveaux professionnels.

Pour montrer son adhésion aux objectifs de la loi sur l'équité en matière d'emploi, le gouvernement continue de renforcer ses mécanismes d'évaluation et de contrôle de la conformité, en suivant les progrès réalisés dans la transformation des lieux de travail et en faisant la promotion d'environnements inclusifs et exempts de discrimination. Bien que certains progrès aient été observés, il ressort de l'analyse des données sur l'équité en matière d'emploi du cycle de présentation des rapports de 2024 (présentés par les employeurs



désignés, à savoir les entreprises comptant 50 salariés ou plus, ou moins de 50 salariés, mais dont le chiffre d'affaires annuel atteint un certain seuil) que le marché du travail de l'Afrique du Sud présente encore d'importantes disparités liées à la race, au genre et au handicap.

S'agissant de la représentation de la main-d'œuvre, les tendances reflètent une structure de marché du travail qui reste hiérarchisée, d'abord selon la race, puis selon le genre et enfin selon le handicap. Les deux plus hauts échelons de la prise de décision stratégique, à savoir les cadres supérieurs et la direction, restent marqués par des disparités raciales et de genre, les personnes de race blanche et les hommes y occupant une place prépondérante. En ce qui concerne la direction, les Blancs occupent 61,1 pour cent des postes et 72,5 pour cent sont des hommes, tandis que les personnes en situation de handicap n'occupent que 1,9 pour cent des postes. S'agissant des fonctions de cadres supérieurs, les Blancs occupent 47,3 pour cent des postes et les hommes 61,7 pour cent, tandis que les personnes en situation de handicap occupent seulement 1,4 pour cent des postes.

La plupart des groupes désignés, en particulier les femmes blanches et les personnes en situation de handicap, restent surtout concentrés aux niveaux moyens et inférieurs. Par exemple, au niveau du personnel qualifié et des cadres moyens, les femmes blanches (de population africaine, couleur, indienne) occupent 35,6 pour cent des postes, tandis que les personnes en situation de handicap n'occupent que 1,2 pour cent des postes. Au niveau des postes semi-qualifiés, les femmes noires occupent 42,9 pour cent des postes, alors que les personnes en situation de handicap n'en occupent que 1,0 pour cent. Bien que la représentation des femmes dans la catégorie des cadres subalternes et intermédiaires ait augmenté de manière encourageante, cette tendance à la hausse ne s'est pas encore traduite par des augmentations significatives au niveau des postes de direction et de cadres supérieurs. Pour de plus amples détails, voir le rapport annuel 2024-25 de la Commission sur l'équité en matière d'emploi (25^e rapport annuel de la Commission sur l'équité en matière d'emploi).

ii) Évaluation des mesures d'action positive (en particulier les objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans pour les employeurs désignés, introduits par la loi portant modification de la loi n° 4 sur l'équité en matière d'emploi, 2022) afin de déterminer si elles sont toujours efficaces et conformes au principe de non-discrimination

La date d'entrée en vigueur de la loi n° 4 sur l'équité en matière d'emploi, 2022, a été proclamée par le Président dans le Journal officiel n° 51684 du 28 novembre 2024. La loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Elle vise principalement à permettre au ministre de fixer des objectifs chiffrés spécifiques à chaque secteur, dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, afin de garantir une représentation équitable des personnes qualifiées issues des groupes désignés, de réduire la charge réglementaire sur les petites entreprises (celles qui emploient 1 à 49 personnes), de promouvoir l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi qui prévoit que le certificat de conformité en matière d'équité dans l'emploi soit une condition préalable pour accéder aux contrats publics et établir toute relation commerciale avec un organisme de l'État.

Le 15 avril 2025, suivant l'avis de la Commission sur l'équité en matière d'emploi, le ministre a publié deux réglementations sur ce sujet: le règlement administratif général (GG n° 52515) et le règlement fixant des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans dans le domaine de l'équité en matière d'emploi (GG n° 52514). Ces règlements visent à fournir aux employeurs et aux travailleurs des directives essentielles pour interpréter et mettre en œuvre les dispositions de la loi portant modification de la loi sur l'équité dans l'emploi, 2022, y compris les objectifs sectoriels sur cinq ans en matière d'équité dans l'emploi, au niveau du lieu de travail.



Ces règlements permettent une certaine souplesse dans la mise en œuvre de ces objectifs, en imposant aux employeurs désignés (comptant 50 salariés ou plus), après consultation des représentants des salariés ou des syndicats enregistrés, d'analyser la composition actuelle de leur main-d'œuvre, de réexaminer les objectifs annuels d'équité en matière d'emploi qu'ils s'étaient eux-mêmes fixés, et d'aligner leurs plans d'équité en matière d'emploi sur les objectifs sectoriels applicables sur cinq ans. Les nouveaux plans d'équité en matière d'emploi sont entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2025.

Tous les employeurs désignés ont donc été tenus de présenter des rapports de référence sur l'équité en matière d'emploi, incluant leurs objectifs annuels pour la première année dans le cadre des objectifs sectoriels sur cinq ans, au cours de la période considérée (1^{er} septembre 2025 au 15 janvier 2026). Par conséquent, la première évaluation de la conformité des objectifs de la première année dans l'ensemble des 18 secteurs économiques sera réalisée uniquement au cours du cycle de présentation des rapports de 2026, après que les employeurs désignés auront présenté les rapports ultérieurs (1^{er} septembre 2026 au 15 janvier 2027). Dès que l'analyse des données de 2026 sera terminée, la Commission sur l'équité en matière d'emploi publiera le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2026-27 sur la situation du marché du travail en Afrique du Sud.

iii) Impact de la mise en œuvre de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi, telle que modifiée (mesures mises en place afin d'évaluer les critères d'évaluation pour la délivrance des certificats de conformité et nombre de certificats refusés sur la base de cette évaluation)

Les règlements administratifs généraux sur l'équité en matière d'emploi prévoient des critères d'évaluation pour la délivrance des certificats de conformité conformément à l'article 53 de la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi, 2022. Ces règlements incluent le règlement 16(4), les formulaires de rapport sur l'équité en matière d'emploi EEA2 et EEA15 et deux modèles différents de certificats de conformité en matière d'équité dans l'emploi (EEA16A et EEA16B), qui définissent des critères de conformité différents pour les employeurs désignés et les employeurs non désignés.

Pour les employeurs non désignés, ces critères incluent le respect de la loi nationale sur le salaire minimum, 2018, et du chapitre II de la loi sur l'équité en matière d'emploi (interdiction de la discrimination injuste) pendant les douze mois précédents. Pour les employeurs désignés, les critères d'évaluation requièrent en outre la présentation du rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, l'atteinte des objectifs annuels d'équité en matière d'emploi (en invoquant des motifs valables pour tout manquement) et l'observance continue de la loi nationale sur le salaire minimum et le chapitre II de la loi sur l'équité en matière d'emploi au cours de la même période.

Le processus d'évaluation de la conformité et de délivrance des certificats est totalement automatisé dans le système d'équité en matière d'emploi accessible sur la plateforme de services en ligne du ministère de l'Emploi et du Travail (www.labour.gov.za). L'automatisation améliore l'intégrité des données, leur accessibilité, l'efficacité et la convivialité du libre-service, tout en réduisant les délais de traitement et en limitant les risques de fraude. L'émission manuelle de certificats de conformité d'équité en matière d'emploi est interdite.

Les premiers certificats ont été émis le 1^{er} septembre 2025. Au 15 janvier 2026, un total de 25 913 certificats de conformité avait été délivré : 11 694 à des employeurs non désignés et 14 219 à des employeurs désignés. À ce jour, aucun employeur ne s'est vu refuser un certificat. Il convient de noter que les employeurs ne sont tenus de présenter le certificat de conformité



sur l'équité en matière d'emploi que comme condition préalable à l'accès aux marchés publics et à toute relation commerciale avec un organisme de l'État. Il est donc encore trop tôt pour évaluer pleinement l'impact de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi telle que modifiée.

iv) Mesures prises dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2019-2024), y compris les obstacles identifiés et les résultats obtenus

La Constitution de l'Afrique du Sud protège les droits à la dignité, à l'égalité et aux pratiques de travail équitables en vertu de la Déclaration des droits. L'Afrique du Sud s'engage à éliminer, à prévenir et à gérer toute forme de discrimination directe ou indirecte sur le lieu de travail, dans le but de créer des environnements sûrs et exempts de toute discrimination injuste.

La loi sur l'équité en matière d'emploi régit l'équité sur le lieu de travail. Son article 6, paragraphe 1, interdit toute discrimination injuste directe ou indirecte à l'encontre d'un employé dans toute politique ou pratique en matière d'emploi pour des motifs tels que la race, le genre, le sexe, la situation de grossesse, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, l'origine ethnique ou sociale, la couleur, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion, la séropositivité, la conscience, la croyance, l'opinion politique, la culture, la langue, la naissance ou tout autre motif arbitraire. L'article 5 impose à tous les employeurs de prendre des mesures pour éliminer les politiques et les pratiques discriminatoires injustes qui sont à l'origine d'inégalités sur le lieu de travail. L'article 54 prévoit que le ministre de l'Emploi et du Travail peut publier des codes de bonnes pratiques sur les avis de la Commission sur l'équité en matière d'emploi.

Conformément à l'article 54, l'Afrique du Sud a publié un code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail (code sur le harcèlement) le 18 mars 2022. Ce code traite de la prévention, de l'élimination et de la gestion de toutes les formes de harcèlement, y compris de la discrimination et du harcèlement fondés sur la race qui envahissent le lieu de travail. L'Afrique du Sud considère que toutes les formes de harcèlement constituent une discrimination injuste, qui fait obstacle à l'équité et à l'égalité sur le lieu de travail. De même, toutes les formes de harcèlement, de harcèlement sexuel, de violence et de harcèlement fondés sur le genre, de brimades, de harcèlement fondé sur la race, l'origine ethnique ou sociale doivent être éliminées. Le harcèlement peut inclure la violence physique, psychologique, émotionnelle ou sexuelle.

Le code sur le harcèlement prévoit la protection contre la discrimination ou le harcèlement racial. L'article 10 de la loi sur l'équité en matière d'emploi permet à la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) et aux tribunaux du travail de mettre en place des mécanismes de règlement des litiges et des voies de recours en matière de discrimination raciale sur le lieu de travail. Conformément à l'article 50, paragraphe 2, de la loi sur l'équité en matière d'emploi, la CCMA et le tribunal du travail peuvent rendre toute décision appropriée, juste et équitable, incluant:

- a) le versement d'une indemnisation et/ou de dommages-intérêts par l'employeur au salarié;
- b) une ordonnance enjoignant à l'employeur de prendre des mesures pour empêcher toute discrimination injuste ou toute pratique similaire susceptible d'avoir une incidence sur d'autres salariés à l'avenir;
- c) une ordonnance enjoignant à un employeur (autre qu'un employeur désigné) de se conformer au chapitre 3 comme s'il s'agissait d'un employeur désigné, ordonnant la



radiation du nom d'un employeur du registre visé à l'article 41, ou ordonnant la publication d'une décision du tribunal.

Le tribunal du travail a déjà prononcé des mesures de réparation pour des cas de discrimination raciale et de harcèlement en s'appuyant sur le code sur le harcèlement, comme l'illustre l'affaire *Solidarity obo Oosthuizen c. le Service de police africain et autres* [(JS1030/17) [2023] ZALCJHB 4; [2023] 3 BLLR 258 (LC)]. Par ailleurs, des campagnes de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi sont actuellement menées à l'échelle nationale pour sensibiliser et informer les acteurs du marché du travail, notamment les employeurs, les organisations d'employeurs, les salariés, les syndicats, les responsables et les professionnels des ressources humaines, les universitaires et la société civile sur la loi sur l'équité en matière d'emploi et toutes les formes de harcèlement, y compris la discrimination raciale.

Discussion par la commission

Présidente – Mesdames et Messieurs, nous allons examiner le troisième cas de la journée, qui concerne l'application par l'Afrique du Sud de la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Pour la discussion sur ce cas, 21 orateurs sont inscrits sur la liste des orateurs. Le bureau a donc décidé de réduire le temps de parole de 5 à 3 minutes.

J'invite le représentant gouvernemental de l'Afrique du Sud, Directeur général adjoint par intérim chargé des politiques du travail et des relations professionnelles, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je tiens d'abord à commencer par vous transmettre les excuses de M^{me} Nomakosa Zanamet, ministre du Travail de l'Afrique du Sud. Il lui était impossible de venir puisqu'elle présentait le budget hier et participait au débat aujourd'hui. Nous apprécions l'occasion qui nous est donnée de nous présenter devant cette commission au sujet de l'application de la convention n° 111. D'emblée, nous réaffirmons notre attachement indéfectible aux principes et aux objectifs de la convention, ainsi qu'à la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession.

Éliminer la discrimination et faire progresser l'égalité dans la pratique restent des piliers fondamentaux de notre démocratie constitutionnelle et de notre cadre du marché du travail. La Constitution de la République d'Afrique du Sud place la dignité humaine, l'égalité et la liberté au cœur de l'ordre démocratique. Ces valeurs constitutionnelles sont transposées dans la loi de 1998 sur l'équité en matière d'emploi, qui vise à éliminer toute discrimination injuste et à promouvoir une représentation équitable des groupes historiquement défavorisés par des mesures d'action positive. L'Afrique du Sud salue les observations formulées par la commission d'experts et se félicite de la possibilité qui lui est offerte de faire le point sur l'évolution de la situation depuis le dernier examen qu'a fait cette commission de ce cas. Permettez-moi d'abord d'exposer les quatre points soulevés par la commission d'experts.

Premièrement, il s'agit des résultats obtenus en termes d'évolution du marché du travail vers une représentation plus équitable des groupes désignés. L'Afrique du Sud continue de renforcer ses mécanismes d'évaluation et de contrôle de la conformité, en suivant les progrès réalisés dans la transformation des lieux de travail et en faisant la promotion d'environnements inclusifs et exempts de discrimination. Les dernières données sur l'équité en matière d'emploi, émanant du cycle de présentation de rapports de 2024, présentés par les employeurs *désignés* – et j'insiste sur le terme *désignés* –, confirment que des progrès ont été réalisés dans certains domaines. Ces données montrent aussi toutefois que le marché du travail continue de refléter de profondes inégalités historiques et des schémas structurels d'exclusion. Elles montrent que la représentation de la main-d'œuvre reste marquée par une



structure hiérarchisée selon la race, le genre et le handicap. C'est la race qui détermine en premier lieu le niveau professionnel, puis le genre et le handicap. Les plus hauts échelons des postes de direction restent occupés de manière disproportionnée par des personnes de race blanche (61,1 pour cent) et des hommes (72,5 pour cent), alors que les femmes noires et les personnes en situation de handicap sont toujours concentrées à des niveaux professionnels inférieurs et moyens. Ces tendances montrent que d'importants obstacles à une représentation équitable persistent sur l'ensemble du marché du travail. Si le gouvernement se félicite de l'augmentation de la participation des femmes à des postes de niveaux inférieur et moyen, ces progrès ne se sont pas encore traduits par une représentation équitable au niveau des postes de direction. Ces résultats confirment que l'héritage historique de la discrimination reste profondément ancré sur le marché du travail et qu'il convient de prendre en permanence des mesures ciblées pour accélérer la transformation du monde du travail.

Il est décourageant de voir que ces inégalités persistent malgré les efforts considérables déployés par l'État pour renforcer le contrôle de la conformité. Au cours de l'exercice 2025-26, le ministère de l'Emploi et du Travail a mené 3 324 inspections relatives à l'équité en matière d'emploi, consistant en des examens, des réévaluations et des interventions de suivi réalisés par le Directeur général. Au total, 1 948 employeurs ont fait l'objet d'un examen par le Directeur général. Cependant, il s'avère que 181 employeurs seulement, sur les 1 948 inspectés, se conformaient à la législation, soit un taux de conformité de 9 pour cent; 1 767 employeurs ne respectaient pas la législation, et des recommandations du Directeur général leur ont été adressées en vue des mesures correctives à prendre. Je tiens à souligner ce point. Il ne s'agit pas de mesures punitives. Il s'agit de mesures correctives. Je tiens également à ajouter que ces conclusions montrent à la fois l'ampleur du défi de la transformation que nous devons encore relever, et le sérieux avec lequel le gouvernement continue d'assurer le contrôle et le respect des obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.

La deuxième question soulevée par la commission d'experts concerne l'évaluation des mesures d'action positive, en particulier la mise en œuvre des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans introduits par la loi de 2022 portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement fait savoir que ces mesures ont été élaborées dans le cadre de la loi sur l'équité en matière d'emploi, et visent à promouvoir une représentation équitable, en conformité avec notre Constitution et la convention. La loi n° 4 de 2022 portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025, après sa promulgation par le Président. Cette loi vise trois objectifs principaux. Premièrement, elle habilite le ministre de l'Emploi et du Travail à fixer des objectifs chiffrés d'équité en matière d'emploi, spécifiques à chaque secteur, afin de garantir une représentation équitable des personnes qualifiées issues des groupes désignés (les femmes de tous les groupes ethniques et les personnes en situation de handicap, indépendamment de leur race et de leur genre). Deuxièmement, elle réduit la charge réglementaire pesant sur les petites entreprises, c'est-à-dire celles qui emploient moins de 50 salariés, en dispensant ces employeurs de l'obligation de respecter les objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans d'équité en matière d'emploi spécifiques à chaque secteur. Troisièmement, elle donne effet à l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi en subordonnant l'accès aux contrats publics au respect des obligations d'équité en matière d'emploi.

Le 15 avril 2025, conformément aux recommandations de la Commission sur l'équité en matière d'emploi, le ministre a publié deux règlements à ce sujet: règlement administratif général et règlement fixant des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans. Ces règlements visent à fournir des conseils pratiques aux employeurs et aux travailleurs pour mettre en œuvre le



cadre législatif modifié, et fixe des objectifs sectoriels sur cinq ans dans 18 secteurs économiques. Ces objectifs ne sont pas de stricts quotas liés à la race et n'exigent pas non plus la nomination ou la promotion de personnes non qualifiées. Les employeurs restent tenus de prendre en considération les qualifications, les compétences, l'expérience, les besoins opérationnels et la disponibilité de candidats possédant les qualifications requises.

Il est important de noter que le cadre des objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi reste souple et se fonde sur la consultation. Les employeurs désignés sont tenus de consulter les représentants syndicaux et les représentants du personnel, de réaliser une analyse de la composition actuelle de leur main-d'œuvre, de fixer des objectifs spécifiques à leur lieu de travail, et d'aligner leurs plans d'équité en matière d'emploi sur les objectifs sectoriels applicables sur cinq ans. Les nouveaux plans d'équité en matière d'emploi sont entrés en vigueur le 1^{er} septembre 2025. Lors du cycle de présentation de rapports de 2025, tous les employeurs désignés ont présenté des rapports de référence sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que leurs propres objectifs annuels pour la première année, fixés de manière autonome et alignés sur le cadre des objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, la première évaluation significative des progrès réalisés à la lumière de ces objectifs annuels ne pourra avoir lieu qu'à la fin du cycle de présentation de rapports de 2026, lorsque les employeurs soumettront leurs rapports entre septembre 2026 et janvier 2027.

C'est pourquoi il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives sur l'efficacité des objectifs sectoriels. La Commission sur l'équité en matière d'emploi procédera à une évaluation complète dès que des données suffisantes seront disponibles, et nous publierons ses conclusions dans le rapport annuel 2026-27 sur l'équité en matière d'emploi.

Le troisième point concerne la mise en œuvre de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi et la délivrance des certificats de conformité. Le gouvernement a adopté un règlement détaillé sur l'équité en matière d'emploi, qui définit les critères et les procédures de délivrance des certificats de conformité relative à l'équité en matière d'emploi. Les critères d'évaluation de la conformité établissent une distinction entre les employeurs désignés – ceux qui emploient 50 salariés ou plus – et les employeurs non désignés – ceux qui emploient moins de 50 salariés. Pour les employeurs non désignés, l'obtention du certificat exige le respect de la loi de 2018 sur le salaire minimum national, ainsi que des dispositions anti-discrimination du chapitre II de la loi sur l'équité en matière d'emploi au cours des douze derniers mois. Pour les employeurs désignés, les évaluations comportent des exigences supplémentaires, à savoir la présentation de rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi, la réalisation des objectifs annuels d'équité en matière d'emploi ou les raisons valables qui justifient l'absence de réalisation de ces objectifs, ainsi que l'observance continue de la loi sur le salaire minimum national et du chapitre II de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Le processus de certification est totalement automatisé dans le système d'équité en matière d'emploi, accessible sur la plateforme de services en ligne du ministère de l'Emploi et du Travail, afin de renforcer l'intégrité des données et de limiter les risques de fraude. Les premiers certificats de conformité sur l'équité en matière d'emploi ont été émis le 1^{er} septembre 2025. Au 15 janvier 2026, un total de 25 913 certificats de conformité avait été délivré : 11 694 à des employeurs non désignés et 14 219 à des employeurs désignés. Je tiens à souligner que, à ce jour, aucun employeur ne s'est vu refuser un certificat.

La mise en œuvre du cadre révisé de l'équité en matière d'emploi a également suscité un fort engagement des employeurs. Depuis l'entrée en vigueur de la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi, le 1^{er} janvier 2025, plus de 14 000 employeurs désignés ont présenté leur rapport sur l'équité en matière d'emploi, et plus de 11 000 employeurs non désignés ont également présenté leur candidature au certificat de conformité. Selon nous, ces



chiffres montrent que les employeurs de tous les secteurs économiques s'engagent activement à mettre en œuvre le nouveau cadre, et constituent une référence importante à partir de laquelle les futurs progrès pourront être évalués. Le gouvernement fait toutefois observer que l'article 53 n'en est encore qu'aux premiers stades de sa mise en œuvre. Étant donné que les certificats revêtent surtout de l'importance lorsque les employeurs souhaitent accéder aux marchés publics, il est également trop tôt pour évaluer pleinement l'impact global de cette disposition.

La quatrième question concerne le Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. L'Afrique du Sud reste fermement déterminée à lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme, de xénophobie et d'intolérance, tant sur le lieu de travail qu'en dehors de celui-ci. La Constitution garantit le droit à la dignité, à l'égalité et aux pratiques de travail équitables. Ces droits sont renforcés par la loi sur l'équité en matière d'emploi et s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment de leur origine ou de leur statut. L'article 6 de la loi interdit toute discrimination directe ou indirecte pour des motifs tels que la race, le genre, le sexe, la situation de grossesse, la situation matrimoniale, les responsabilités familiales, l'origine ethnique ou sociale, la couleur, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion et tout autre motif arbitraire. L'article 5 impose à tous les employeurs de prendre des mesures volontaristes pour éliminer les politiques et les pratiques discriminatoires qui sont à l'origine d'inégalités sur le lieu de travail. Aux fins de la réalisation de ces objectifs, l'Afrique du Sud a ratifié la convention n° 190 en novembre 2021, puis a adopté le code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement au travail en mars 2022. Ce code reconnaît que le harcèlement constitue une forme de discrimination injuste, et fournit des recommandations en matière de prévention, de gestion et de mesures correctives sur le lieu de travail.

Le code sur le harcèlement a déjà été appliqué par le tribunal du travail, par exemple, dans l'affaire *Solidarity obo Oosthuizen c. le Service de police africain et autres*, dans laquelle des mesures de réparation ont été ordonnées, dont une indemnisation de 300 000 rands sud-africains, des injonctions de mise en conformité et la publication de jugements favorables au plaignant. Il est important de noter que l'Afrique du Sud a mis en place, par l'intermédiaire de la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage et du tribunal du travail, des mécanismes efficaces pour lutter contre la discrimination et fournir des voies de recours et de réparation adéquates.

Nous tenons à faire part d'une préoccupation plus générale face au contexte mondial actuel dans lequel s'inscrivent les efforts visant à promouvoir l'égalité, l'équité et l'inclusion. Dans plusieurs pays, y compris le nôtre, on observe une résistance croissante à l'égard des mesures visant à réparer les inégalités historiques et à promouvoir une égalité réelle. Dans ce contexte, l'Afrique du Sud fait respectueusement valoir que l'objectif de la convention n'est pas de décourager ou de sanctionner les mesures prises de bonne foi par les États Membres pour promouvoir l'égalité et éliminer la discrimination, mais vise plutôt à encourager et à appuyer ces efforts.

La convention reconnaît que l'égalité formelle ne suffit souvent pas à elle seule à éliminer les schémas d'exclusion profondément enracinés, et que des mesures positives pourraient être nécessaires pour parvenir à une véritable égalité de chances et de traitement. L'Afrique du Sud considère que le système de contrôle de l'OIT est un mécanisme essentiel, aussi bien en termes de responsabilisation que d'appui à la mise en œuvre des normes internationales du travail. Les questions actuellement examinées par cette commission s'inscrivent dans un contexte national où les mesures d'équité en matière d'emploi continuent de faire l'objet de vifs débats et de vives contestations. Certains aspects du cadre sud-africain pour l'équité en matière



d'emploi font actuellement l'objet de procédures judiciaires devant nos tribunaux. Cela témoigne de la force, et non de la faiblesse, de notre ordre constitutionnel.

Les questions relatives à l'interprétation et à la mise en œuvre de la législation sur l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le cadre de procédures judiciaires bien établies qui bénéficient de la confiance de tous les partenaires sociaux. En 2025, la Haute Cour a rejeté une requête déposée par une organisation d'employeurs visant à suspendre la mise en œuvre du nouveau cadre, estimant qu'un examen juridictionnel, et non une mesure provisoire visant à suspendre la mise en œuvre des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans d'équité en matière d'emploi publiés en avril 2025, constituait la voie de recours appropriée. Les demandes ultérieures d'autorisation de former recours ont été rejetées par la Cour suprême d'appel et ensuite par la Cour constitutionnelle, et ce il y a tout juste une semaine. L'Afrique du Sud reste déterminée à respecter l'issue de ces procédures et à veiller à ce que la transformation du marché du travail se poursuive dans le respect de l'état de droit, du constitutionnalisme et du dialogue social. Les tribunaux et les institutions de dialogue social d'Afrique du Sud continuent de bénéficier de la confiance du gouvernement, des employeurs et des travailleurs, et jouent un rôle central dans la stabilité du marché du travail et le règlement des litiges.

Dans ce contexte, l'Afrique du Sud demande respectueusement à la commission de faire preuve de compréhension, et sollicite son appui. Nous estimons qu'il est important que le système de contrôle reste objectif, équilibré et tienne compte des circonstances nationales, en particulier lorsque les institutions nationales s'emploient activement à régler des questions législatives et politiques controversées. Nous serions préoccupés si les mécanismes de contrôle de l'OIT étaient utilisés par inadvertance et conduisaient à compromettre les procédures nationales de règlement des litiges, encourager la «recherche du for le plus favorable», ou s'ils étaient instrumentalisés par des parties cherchant à obtenir, par le biais de procédures internationales, des résultats dans des affaires qui sont encore en instance devant les tribunaux nationaux. Un tel processus risquerait d'ébranler la confiance dans les institutions du marché du travail et pourrait, à terme, compromettre le dialogue social et la stabilité institutionnelle que l'OIT s'attache toujours à promouvoir. Nous demandons donc respectueusement à la commission de continuer à appuyer les États Membres qui s'efforcent véritablement de faire progresser l'égalité et de lutter contre la discrimination, tout en tenant dûment compte des processus nationaux, des institutions de dialogue social et des mécanismes judiciaires qui s'emploient activement à régler ces questions complexes.

Membres travailleurs - La convention n° 111 exige que les États l'ayant ratifiée déclarent et poursuivent une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, dans le but d'éliminer la discrimination sous toutes ses formes.

La commission d'experts a pris note de plusieurs développements en Afrique du Sud, tout en identifiant les domaines où des progrès et des clarifications supplémentaires sont nécessaires. En particulier, la commission d'experts a demandé au gouvernement de continuer à renforcer ses efforts pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour tous les groupes désignés sur le marché du travail. Elle a également demandé des informations détaillées sur les résultats obtenus dans la transformation du marché du travail vers une représentation plus équitable ainsi qu'une évaluation de l'efficacité des mesures d'action positive, en particulier les objectifs numériques sectoriels sur cinq ans introduits dans le cadre de la loi n° 4 de 2022 portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi, et si ces mesures restent conformes au principe de non-discrimination.



De plus, la commission d'experts a réitéré sa demande au gouvernement de fournir des informations sur les actions concrètes entreprises dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2019-2024). Cela inclut l'identification des obstacles rencontrés ainsi que les résultats obtenus.

De plus, la commission d'experts a demandé des clarifications concernant la mise en œuvre de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi (telle que modifiée). En particulier, ils ont demandé des informations sur les critères utilisés pour la délivrance des certificats de conformité sur l'équité en matière d'emploi, les mécanismes en place pour évaluer la conformité, ainsi que le nombre de certificats refusés à la suite de ce processus.

Les membres travailleurs souhaitent rappeler que la convention exige que les États poursuivent une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, et à éliminer la discrimination sous toutes ses formes. L'article 5 de la convention prévoit également que les mesures spéciales de protection ou d'assistance ne sont pas considérées comme de la discrimination. De même, la recommandation qui l'accompagne reconnaît la légitimité des mesures conçues pour répondre aux besoins des groupes nécessitant une protection ou une assistance particulière.

Dans le cas de l'Afrique du Sud, nous devons reconnaître le contexte historique qui a façonné des inégalités profondes et persistantes sur le marché du travail. Les schémas d'exclusion selon des lignes raciales et sociales ont eu des effets durables sur l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la formation et à l'avancement. À cet égard, les politiques visant à corriger ces déséquilibres sont à la fois légitimes et essentielles.

À ce propos, nous reconnaissons les efforts déployés pour lutter contre les inégalités persistantes sur le marché du travail et améliorer la représentation des groupes visés. De tels efforts sont particulièrement importants lorsque les schémas d'exclusion et de désavantage ont des racines historiques profondes.

À notre avis, des mesures spéciales visant à surmonter les inégalités historiques et structurelles sont légitimes et nécessaires pour véritablement promouvoir l'égalité de chances et de traitement, y compris garantir la capacité de saisir les opportunités ainsi créées.

La question clé est de savoir si de telles mesures contribuent effectivement à atteindre une véritable égalité dans la pratique. Leur succès doit donc être évalué non seulement en fonction des résultats numériques, mais aussi de leur capacité à démanteler les obstacles qui continuent d'affecter les travailleurs appartenant à des groupes défavorisés. Nous notons que le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) a exprimé son inquiétude quant au fait que la loi sur l'équité en matière d'emploi ne s'applique désormais qu'aux employeurs de plus de 50 employés, excluant les petits employeurs des obligations clés telles que l'action positive et les plans d'équité.

En même temps, il est important que ces mesures soient soumises à une évaluation régulière. Ces évaluations devraient être fondées sur des preuves et menées en consultation avec les partenaires sociaux, en particulier les syndicats représentant les travailleurs concernés. Cela aidera à garantir que les mesures restent efficaces, proportionnées et réactives aux réalités évolutives du marché du travail.

À ce titre, les membres travailleurs encouragent le gouvernement sud-africain à poursuivre ses efforts pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement de l'emploi et de l'occupation pour tous les travailleurs, en plein respect de la convention. Nous exhortons le gouvernement à renforcer sa collecte de données et son rapportage, à veiller à ce que toutes les mesures soient soumises à une évaluation régulière fondée sur des preuves, et à engager



de véritables consultations avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Nous espérons que les informations supplémentaires demandées par la commission d'experts offriront une image plus claire de l'efficacité des mesures adoptées et des progrès réalisés dans l'élimination de la discrimination sur le marché du travail.

Membres employeurs – Les membres employeurs confirment que le gouvernement a pris des mesures relatives à l'application des articles 1, 2 et 5 de la convention, en particulier des mesures d'action positive en matière de discrimination fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale. Le gouvernement a promulgué la loi sur l'équité en matière d'emploi afin de parvenir à l'équité sur le marché du travail après la fin de l'apartheid. Cette loi vise à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous les groupes désignés, en éliminant la discrimination injuste. La loi sur l'équité en matière d'emploi prévoit également, entre autres, des mesures d'action positive, une obligation de rendre compte et des sanctions en cas de non-respect.

Malgré les nombreuses mesures législatives prises par le gouvernement, la commission d'experts a noté que, dans la pratique, il existe encore des écarts importants entre la représentation de groupes historiquement défavorisés à des postes de direction et leur représentation dans la population active. En réponse, les employeurs reconnaissent que l'élimination de ces écarts concernant les groupes historiquement défavorisés ou désignés dans l'emploi et la profession, en particulier via des mesures d'action positive, prend du temps. Les membres employeurs demandent donc au gouvernement de fournir à la commission d'expert des informations complémentaires sur les mesures prises pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession des groupes désignés, ainsi que sur les efforts déployés dans le cadre des mesures d'action positive. L'Afrique du Sud a ratifié la convention en 1997. La commission d'experts a déjà formulé à cinq reprises des observations sur ce cas, en 2025, 2022, 2017, 2015 et 2011.

C'est la première fois que la commission examine ce cas. Comme vous le savez tous, la convention concernant la discrimination dans l'emploi et la profession fait partie des conventions fondamentales de l'OIT et doit donc faire l'objet d'une attention particulière et d'un contrôle prioritaire. Elle exige des gouvernements qu'ils éliminent toute forme de discrimination dans l'emploi et la profession fondée sur les motifs prévus par la convention, comme la race, la couleur et l'ascendance nationale. L'article 5 de la convention permet aux gouvernements de prendre des mesures spéciales – souvent appelées action positive – destinées à tenir compte des besoins particuliers de groupes désignés qui ont été historiquement victimes de discrimination, à condition que ces mesures visent à atteindre une égalité réelle et soient supprimées une fois ces objectifs atteints. La commission d'experts s'est penchée sur une seule question dans ses observations. Elle a noté que, malgré les efforts déployés par le gouvernement, le groupe de population blanc était surreprésenté aux postes de direction et de cadres supérieurs et moyens, et de professionnels qualifiés, ainsi qu'aux postes techniques et de cadres débutants. Les employeurs notent que les données fournies par le gouvernement datent de 2022. Aucune autre donnée plus récente n'a été fournie. Les employeurs notent que le gouvernement a pris des mesures visant à appliquer les dispositions de la convention, dont les suivantes: i) visites d'inspections du travail visant à évaluer la mise en œuvre de mesures d'action positive sur le marché du travail; ii) mise en place d'un mécanisme d'arbitrage des plaintes devant la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage ou les tribunaux du travail; iii) imposition de sanctions en cas de non-respect; iv) obligations relatives à la présentation de rapports; v) délivrance de certificats de conformité en matière d'équité dans l'emploi en tant que condition préalable à l'accès aux contrats publics;



et, plus récemment, vi) adoption d'objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans pour les employeurs désignés.

S'agissant de ce dernier point, les membres employeurs tiennent à souligner l'importance de fixer des objectifs chiffrés pour les employeurs désignés, qui tiennent compte de facteurs géographiques, professionnels ou contextuels. Nous soulignons également l'importance d'établir des objectifs qui soient réalisables afin de s'assurer que les employeurs ne sont pas injustement pénalisés ou désavantagés. À cette fin, nous reconnaissons l'importance de tenir des consultations efficaces avec les employeurs concernés afin de garantir que ces objectifs peuvent être atteints de façon économiquement durable. Comme nous l'avons dit dans nos remarques introductives, l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession prend du temps. C'est particulièrement le cas dans des pays comme l'Afrique du Sud, où la différenciation fondée sur la race, la couleur et l'ascendance nationale a été institutionnalisée dans les structures juridiques, sociales et économiques du pays jusqu'au début des années quatre-vingt-dix.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Nous notons que notre pays a été inscrit sur la liste des cas examinés par la présente commission au titre de la convention. Notre gouvernement a présenté des informations statistiques émanant de données de 2022 sur l'équité dans l'emploi, qui montrent que les Sud-Africains blancs restent nettement surreprésentés aux postes de direction, comme suit: la population blanche, qui représente 8 pour cent de la population active, occupe 62,9 pour cent des postes aux échelons les plus élevés; la population indienne, qui représente 2,7 pour cent de la population active, compte pour 11,5 pour cent des postes de direction; et la population de couleur, qui représente 9,3 pour cent de la population active, n'occupe que 6,1 pour cent de ces postes.

Les données font également état d'une représentation disproportionnée de la population blanche à d'autres niveaux opérationnels, celle-ci occupant 50,1 pour cent des postes de direction, 30 pour cent des postes de professionnels qualifiés et de cadres moyens, et 16,2 pour cent des postes techniques et de cadres débutants. Il est important que nous commençons par apporter quelques précisions sur le contexte historique dans lequel s'inscrit cette question, en particulier les points qui concernent la convention à l'examen. L'histoire de l'Afrique du Sud est associée à l'apartheid et au colonialisme, qui ont façonné l'économie du marché du travail et la société en général. Vous ne pouvez pas parler de l'Afrique du Sud aujourd'hui sans être confronté à l'exclusion structurelle et raciste persistante de la majorité de sa population, des travailleurs et des femmes en particulier.

Avant l'arrivée de la démocratie, la législation du travail réservait les postes qualifiés et de direction aux Sud-Africains blancs. Les populations noires, les femmes africaines, de couleur et indiennes, ainsi que les personnes en situation de handicap étaient systématiquement exclues des postes à responsabilité. La structure du pays repose sur des inégalités fondées sur l'origine sociale, la race et le genre, qui sont à la base de l'urgence actuelle et historique visant à les résoudre. C'est dans ce contexte que nous souhaitons appeler l'attention de l'OIT et de nos homologues du monde entier sur certains faits concernant nos politiques visant à réparer les injustices liées à l'apartheid dans tous les secteurs de notre économie, le marché du travail et la société dans sa globalité. Les interventions consistent donc en une transition d'une exclusion systématique liée à l'apartheid vers une transformation démographique agressive et axée sur les résultats.

Il s'agit de supprimer les désavantages historiques sur le lieu de travail et de garantir une représentation équitable des personnes noires, des femmes et des personnes en situation de handicap à tous les niveaux professionnels.



L'apartheid était un système fondé sur l'exclusion des travailleurs, des noirs et des femmes de toute perspective économique, politique et sociale. Ce système garantissait des privilèges particuliers aux hommes blancs, entraînant des inégalités criantes dans tous les secteurs économiques de notre pays. Il ne s'agit pas du tout du travail décent pour tous, mais d'une injustice sociale grave à l'encontre des travailleurs et de la majorité des personnes qui composent notre société. Cela va à l'encontre de l'essence même de l'OIT et de ses conventions fondamentales.

L'OIT et ses mandants sont restés présents aux côtés des travailleurs et de la population sud-africaine pendant notre longue lutte contre l'apartheid. La transition vers la démocratie en Afrique du Sud en 1994 et les politiques de transformation adoptées par la suite témoignent de l'action de l'OIT et des progrès accomplis vers le travail décent et la justice sociale en général. Les vestiges des privilèges de l'apartheid et de la résistance à l'équité, au changement social et à la transformation sont revenus sur le devant de la scène avec la montée du racisme mondial et de l'apartheid non seulement en Afrique du Sud, mais également dans le reste du monde. C'est là le contexte déterminant de notre cas et la définition des forces qui luttent contre le changement et souhaitent conserver les privilèges octroyés par l'apartheid sur le marché du travail. C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux sont convenus de mettre en place des politiques d'action positive, d'équité en matière d'emploi et d'autonomisation économique de la population noire, représentant un ensemble de mesures prises pour mettre fin à des années d'injustice sur le lieu de travail et dans la société en général.

Il ne peut pas être admis que des Noirs, des travailleurs et des femmes ne puissent bénéficier d'opportunités économiques et sociales, même après la fin de l'apartheid en 1994. Ce serait un simulacre de justice et une attaque contre l'OIT, le tripartisme et la justice sociale. L'impact de la transformation sera mesuré par la mesure dans laquelle les groupes historiquement exclus parviennent à s'autonomiser et à participer à cette nouvelle société démocratique. C'est comme cela que nous mesurons les effets et les progrès réalisés. Afin de traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts, et d'autres questions liées à la mise en œuvre, à l'immigration, au droit du travail et au respect des normes, notre Président, M. Cyril Ramaphosa, a annoncé en février 2026 la nomination de plus de 10 000 inspecteurs du travail permanents supplémentaires.

Ces nouveaux inspecteurs travailleront aux côtés de la police et du ministère de l'Intérieur afin de traiter des questions de respect des principales lois sur le travail, notamment les conditions de base de la loi sur l'emploi, la loi sur les relations de travail, la loi sur l'équité en matière d'emploi et la loi sur la santé et la sécurité au travail. Concernant la question de la xénophobie, j'aimerais souligner que la migration n'est pas nouvelle. Elle est aussi vieille que l'humanité. Des populations ont toujours migré pour trouver de la nourriture, un abri et du travail. L'Afrique du Sud s'est construite à partir de la migration.

Pendant plus de cent ans, des hommes originaires du Lesotho, du Mozambique, d'Eswatini, du Zimbabwe, du Malawi et de la Zambie sont venus travailler dans nos mines. La loi n° 13 de 2002 sur l'immigration et la loi n° 130 de 1998 sur les réfugiés réglementent la façon dont le pays gère les questions d'immigration et d'asile, en apportant des définitions et en précisant les droits, responsabilités et sanctions en la matière. Les tribunaux sud-africains ont récemment rendu des décisions qui ont permis de préciser comment ces lois devraient être appliquées, notamment en matière de détention, d'expulsion et d'asile. L'Afrique du Sud attire actuellement de nombreux migrants et demandeurs d'asile en raison de ses perspectives économiques et de sa stabilité. Cependant, trouver un juste équilibre entre obligations de sécurité nationale et obligations en matière de droits de l'homme est un défi de taille. Les conditions socio-économiques actuelles auxquelles de nombreux Sud-Africains font face ont



remis en cause la capacité du gouvernement à fournir des services de base à ses citoyens, alors qu'on assiste à un afflux considérable de migrants originaires avant tout de pays voisins comme le Zimbabwe, le Mozambique, le Lesotho et le Malawi, ainsi que depuis d'autres régions, notamment l'Inde, le Pakistan et l'Europe.

L'Afrique du Sud a introduit une version révisée du Livre blanc sur la citoyenneté, l'immigration et la protection des réfugiés qui vient renforcer les lois précédentes en les réunissant pour en faire une seule. Cette nouvelle loi fournirait des paramètres plus précis sur l'application et la protection des migrants et des réfugiés dans notre pays. L'Afrique du Sud dialogue en outre avec l'Union africaine et plusieurs pays africains pour leur assurer que les incidents xénophobes qui se produisent dans le pays sont actuellement traités, et pour préserver la solidarité régionale. Le gouvernement a publiquement condamné ces attaques et a souligné que de tels actes de violence ne reflètent pas le point de vue de la majorité des Sud-Africains ou des fonctionnaires. Je souhaiterais rappeler que, selon les statistiques, les inégalités raciales sont encouragées par des employeurs qui ont gardé une mentalité d'apartheid et s'obstinent à ne pas respecter les politiques du gouvernement relatives à l'équité en matière d'emploi, ce qui contribue aux violations de la législation sur la migration. Par conséquent, certains groupes opportunistes en profitent.

Par ailleurs, les quatre fédérations syndicales de travailleurs les plus importantes du pays se sont réunies et ont décidé de convoquer un point de presse, afin de condamner les attaques xénophobes qui se produisent actuellement et appeler les travailleurs et les communautés à travailler ensemble en vue de restaurer la stabilité. Enfin, je souhaiterais appeler l'attention de la commission sur le fait que les affaires liées au racisme ont été portées devant nos tribunaux. Le gouvernement et le syndicat Solidarité ont organisé une procédure de médiation volontaire, et les deux parties sont convenues que la Commission de réconciliation, de médiation et d'arbitrage servirait de médiateur. Un accord a été conclu sur les questions soulevées, et une ordonnance du tribunal du travail a été rendue. Compte tenu de ces faits nouveaux, l'affaire a été classée à l'OIT.

J'appelle la commission à permettre au processus national d'examiner toutes les questions en suspens. Notre pays dispose d'un système de dialogue social très solide et d'institutions qui sont ouvertes à toutes les parties concernées.

Membre employeur, Afrique du Sud – Je m'exprime au nom de l'Unité d'entreprise Afrique du Sud (BUSA), l'organisation faîtière des employeurs en Afrique du Sud. Elle représente plus de 90 pour cent des employeurs couverts par la loi sur l'équité en matière d'emploi et ses règlements, tous secteurs économiques confondus. D'emblée, permettez-moi de préciser que la BUSA ne conteste pas la politique du gouvernement visant à transformer le marché du travail et à améliorer la représentation des personnes anciennement défavorisées ou désignées. Au contraire, nous soutenons sans réserve cette politique, mais estimons que c'est la manière dont le gouvernement cherche à la mettre en œuvre qui pose problème.

Le gouvernement a publié des règlements qui fixent des objectifs détaillés pour l'emploi de personnes désignées par niveau professionnel dans des entreprises désignées de différents secteurs de l'économie. En application de la loi, le ministre de l'Emploi et du Travail est habilité, par la loi portant modification de la loi sur l'équité dans l'emploi, à identifier des secteurs ou des sous-secteurs de l'économie et à fixer des objectifs chiffrés pour ceux-ci. Cependant, la fixation de ces objectifs doit se faire après consultation des secteurs concernés.

De prime abord, les informations communiquées aujourd'hui par le gouvernement suggèrent que celui-ci se conforme aux demandes et aux observations de la commission d'experts d'améliorer la représentation des personnes précédemment exclues. Toutefois, les



objectifs chiffrés ont été fixés de manière arbitraire et sans tenir compte des réalités des secteurs concernés, y compris des données relatives à la disponibilité de personnes désignées possédant les qualifications requises dans les différents secteurs. Malgré des demandes répétées visant à obtenir les données ayant servi de base aux règlements et aux objectifs chiffrés, le gouvernement a refusé ou omis de les fournir. Cette attitude a également empêché toute consultation constructive entre les entreprises ou les employeurs concernés et le gouvernement, alors qu'une consultation aurait permis d'identifier les problèmes liés aux objectifs et d'envisager des solutions à cet égard.

Pour aggraver le problème, le gouvernement a également refusé ou omis, sans fournir de raisons valables, de ventiler les secteurs en sous-secteurs appropriés, ce qui aurait permis de fixer des objectifs plus précis et raisonnables. Au lieu de cela, le regroupement des secteurs signifie que les mêmes objectifs ont été fixés pour des secteurs et des sous-secteurs très différents en ce qui concerne leur composition et les compétences requises. Par exemple, les banques, les sociétés d'assurance-vie, les compagnies d'assurance, les gestionnaires d'actifs et les sociétés d'investissement ont tous les mêmes objectifs, puisque regroupés dans le secteur financier, alors que leurs exigences en matière de compétences diffèrent grandement. C'est ainsi que certaines entreprises se voient attribuer des objectifs déraisonnablement élevés, voire irréalisables à certains niveaux professionnels.

Malheureusement, face au refus ou à l'omission du gouvernement et au manque de consultation significative ou de consultation pure et simple des secteurs concernés, la BUSA a engagé une procédure judiciaire contre le gouvernement concernant ses règlements relatifs à l'équité en matière d'emploi et ses objectifs sectoriels. De notre point de vue, c'est tout à fait regrettable et cela retardera les progrès que le gouvernement cherche à réaliser pour améliorer la représentation des groupes désignés sur le marché du travail.

De plus, et pour aggraver encore les choses, la réglementation prévoit des sanctions lourdes lorsqu'un employeur désigné ne parvient pas à atteindre ses objectifs. Le gouvernement estime que les employeurs ne peuvent éviter ces sanctions que s'ils sont en mesure de démontrer qu'ils avaient une raison valable de ne pas atteindre ces objectifs, par exemple l'indisponibilité de personnes qualifiées à embaucher. Bien que d'apparence raisonnable, cette attitude suppose qu'il revient aux employeurs d'expliquer pourquoi ils n'ont pas atteint leurs objectifs alors que le gouvernement pourrait facilement éviter une telle situation en consultant les employeurs des secteurs concernés pour fixer des objectifs réalistes.

En conclusion, je répète que l'organisation d'employeurs que je représente soutient sans réserve la politique visant à transformer le marché du travail et à améliorer la représentation des personnes auparavant défavorisées, mais j'affirme également que l'approche du gouvernement, en imposant des objectifs sectoriels, a peu de chances d'améliorer la représentation de ces personnes sur le marché du travail. Au contraire, elle va nourrir les ressentiments, générer des oppositions et créer des litiges. La BUSA et ses membres restent disposés et ouverts à engager des consultations constructives avec le gouvernement afin de fixer des objectifs d'emploi appropriés et raisonnables pour les personnes ou groupes désignés.

Membre gouvernementale, Malawi, s'exprimant au nom de la **Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC)** – Les États membres de la SADC tiennent tout d'abord à réaffirmer la grande valeur qu'ils attachent au système de contrôle de l'OIT et, en particulier, la haute considération qu'ils ont pour les discussions de la commission, mécanisme important à l'appui d'une amélioration continue de l'application des normes internationales du



travail. Nous avons donc suivi avec grand intérêt la discussion concernant l'application de la convention par la République sud-africaine. La SADC salue en particulier l'esprit d'ouverture affiché par le gouvernement au moment d'aborder cette discussion, notamment sa volonté de fournir des informations détaillées sur les inégalités, les mesures mises en œuvre et les domaines dans lesquels des progrès sont encore nécessaires. La SADC rappelle que le marché du travail sud-africain est l'héritier d'un système conçu pour institutionnaliser la discrimination et l'exclusion, y compris dans la vie économique et sociale.

La lutte contre ce système n'était pas un effort national, mais un effort soutenu par des pays de tout le continent africain et par l'ensemble de la communauté internationale. C'est ainsi que les États membres de la SADC ont activement œuvré à la libération de l'Afrique du Sud et à l'établissement d'une société démocratique fondée sur l'égalité et la dignité humaine. Si des progrès ont été réalisés pour démocratiser l'Afrique du Sud, la persistance de l'inégalité dans l'emploi, l'avancement et la représentation prouvent que les effets d'un tel système ne peuvent pas être inversés en une seule génération.

Les disparités qui persistent en ce qui concerne les résultats en matière d'emploi et la représentation de certains groupes aux échelons les plus élevés, les obstacles que rencontrent les femmes et les personnes en situation de handicap, et les inégalités plus larges du marché du travail mentionnées au cours de la discussion au sein de cette commission doivent donc être compris dans ce contexte historique et de développement plus large. La SADC note que la convention vise non seulement à interdire la discrimination, mais aussi à promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. Ainsi, la convention reconnaît que les mesures spécialement conçues pour répondre aux besoins propres aux personnes ou aux groupes nécessitant une protection ou une assistance ne sont pas considérées comme des discriminations.

À cet égard, les mesures visant à combattre les inégalités persistantes et à faire avancer l'égalité peuvent jouer un rôle important pour concrétiser l'idée et les objectifs de la convention. C'est dans ce contexte que les États Membres ont pris note des mesures législatives et institutionnelles mises en œuvre par l'Afrique du Sud pour promouvoir une représentation équitable et combattre les disparités structurelles de longue date sur les marchés du travail. Nous comprenons que ces efforts s'inscrivent dans le cadre d'un engagement élargi en faveur de l'égalité et de la garantie d'accès à des possibilités économiques à tous les pans de la société, de manière conforme à la convention et à l'Agenda du travail décent.

Nous saluons particulièrement le fait que le gouvernement participe à ce processus de manière constructive. La volonté de dialoguer ouvertement sur les questions soulevées et de présenter les mesures prises pour combler les lacunes reflète un esprit de coopération tout à fait conforme aux valeurs de l'OIT et aux objectifs de son système de contrôle. En toute humilité, nous disons que la commission, dans le cadre de l'examen de ce cas et dans l'élaboration de ses conclusions, devrait noter cette manifestation de bonne foi, de transparence et d'engagement en faveur d'une amélioration continue. En effet, au fil des ans, les États membres de la SADC ont institutionnalisé le dialogue et le partage d'expériences par l'intermédiaire des structures tripartites régionales. Soyez assurés du fait que, par ces mécanismes, nos États membres continueront à se soutenir dans la mise en œuvre des normes internationales du travail, notamment des résultats émanant de cette auguste assemblée.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Fédération de Russie** – La Fédération de Russie a examiné attentivement les commentaires du gouvernement relatifs à la mise en œuvre de la convention. Nous avons également étudié avec la plus grande attention la section



correspondante du rapport de la commission d'experts sur l'application de cette convention. Nous devons noter que l'héritage historique bien connu de l'Afrique du Sud continue d'engendrer un grave déséquilibre dans la structure du marché du travail du pays. Remédier à cette situation est un processus long et complexe et, de toute évidence, nous ne devons nous attendre ni à des solutions faciles ni à des résultats rapides. Dans ce contexte, les mesures prises par le gouvernement pour lutter contre la discrimination méritent d'être pleinement saluées.

Nous soulignons en particulier le concept innovant des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans sur l'équité en matière d'emploi. Cette mesure est prévue dans le cadre de la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée en 2022. Nous sommes convaincus que cette loi permettra au gouvernement de faire progresser la lutte contre la discrimination sur le marché du travail. Nous notons également que la loi susmentionnée n'est entrée en vigueur que le 1^{er} janvier 2025, et que le premier rapport sur sa mise en œuvre ne sera publié qu'à la fin du cycle d'évaluation, en 2026-27. Dans ces conditions, il serait prématuré de procéder à une évaluation du degré de réussite des mesures innovantes précitées.

Il est néanmoins évident que le cadre législatif a été mis en place et que le processus de réforme a été lancé. Nous ne pouvons omettre de mentionner les autres mesures prises par le gouvernement conformément au code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement sur le lieu de travail. La discrimination sur le lieu de travail est assimilée à du harcèlement. Ce document est entré en vigueur et est déjà appliqué dans la pratique judiciaire. D'une manière générale, nous souhaitons mettre en exergue l'approche pragmatique et constructive adoptée par le gouvernement.

Celui-ci reconnaît l'existence de difficultés et prend les mesures législatives et pratiques qui s'imposent pour y remédier, avec pour objectif de résoudre cette situation difficile sur le marché du travail du pays. Compte tenu de ce qui précède, nous appelons l'OIT à poursuivre son dialogue constructif avec les membres du partenariat tripartite sud-africain, notamment en apportant une assistance technique à l'ensemble des parties concernées.

Membre travailleur, Royaume des Pays-Bas – La transition de l'Afrique du Sud de l'apartheid à la démocratie, à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix, a donné lieu à d'importantes réformes constitutionnelles et législatives visant à remédier aux inégalités historiques. L'adoption de la Constitution en 1996, qui promeut l'égalité et autorise les mesures d'action positive, a constitué une étape décisive. Ce mandat constitutionnel a conduit à la promulgation de la loi sur l'équité en matière d'emploi, l'une des lois sur la transformation les plus importantes du gouvernement démocratique. Cette loi sur l'équité en matière d'emploi vise à remédier à l'exclusion et à la discrimination subies par la majorité des Sud-Africains sous l'apartheid.

Pour soutenir la mise en œuvre de cette loi, le gouvernement, les travailleurs et les employeurs ont investi dans des initiatives de renforcement des compétences, de formation et de développement des ressources humaines. Trente ans plus tard, cependant, la transformation reste inachevée. Selon les données sur l'équité en matière d'emploi issues du cycle de présentation de rapports de 2022, une représentation disproportionnée persiste à tous les niveaux professionnels, en particulier aux postes de cadres dirigeants ou de cadres supérieurs. Le marché du travail reste fortement marqué par les schémas historiques d'inégalité raciale et des genres, la propriété et le contrôle de nombreuses entreprises restant concentrés entre les mains d'hommes blancs.

Le gouvernement continue de prendre des mesures importantes pour promouvoir l'équité en matière d'emploi et lutter contre la discrimination. Parmi celles-ci figurent le



maintien de la Commission sur l'équité en matière d'emploi, la réalisation de milliers d'inspections dans ce domaine, ainsi que l'adoption de la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi prévoyant des objectifs sectoriels spécifiques, comme nous l'a indiqué le représentant gouvernemental. Ces efforts méritent d'être salués. Toutefois, le rythme de la transformation reste lent et une représentation équitable à tous les niveaux professionnels est encore loin d'être atteinte. De plus, des préoccupations ont été exprimées concernant le manque d'informations détaillées sur la mise en œuvre, les défis et les résultats du plan d'action national.

En conclusion, pour accélérer une transformation significative, le gouvernement, les employeurs, les syndicats et la société civile doivent continuer à travailler main dans la main pour renforcer la responsabilité et la mise en œuvre. Il est essentiel de rendre compte de manière transparente des progrès accomplis, des résultats mesurables obtenus, du développement efficace des compétences et de l'application plus stricte des obligations concernant l'équité en matière d'emploi. L'Afrique du Sud s'est dotée d'un cadre législatif solide. Le défi actuel réside désormais dans la capacité à transformer ces objectifs en résultats concrets et tangibles.

Membre gouvernemental, République-Unie de Tanzanie – La République-Unie de Tanzanie s'associe à la déclaration de la République d'Afrique du Sud concernant ses efforts visant à mettre en œuvre, tant en droit que dans la pratique, les dispositions de la convention, ratifiée en 1977. Nous soutenons également la déclaration de la SADC à ce sujet. Nous saluons les efforts inlassables déployés depuis toujours par la commission, les partenaires sociaux et l'OIT en général pour veiller à ce que les dispositions de la convention soient correctement mises en œuvre par tous les États Membres, de manière à garantir le travail décent ainsi que la protection des droits fondamentaux au travail. La République-Unie de Tanzanie est convaincue que le gouvernement continuera à prendre des mesures spéciales pour mettre en œuvre le plan d'action prioritaire contre le racisme et le harcèlement, ainsi que les articles de sa Constitution et d'autres lois pertinentes, afin de reconnaître la légitimité des mesures spéciales permettant de remédier aux inégalités historiques qui subsistent et de promouvoir l'égalité effective, conformément aux exigences de la convention.

Sur la base du certificat de conformité en matière d'équité dans l'emploi prévu à l'article 53 de la loi de 2022 portant modification de la loi sur l'équité dans l'emploi, dans le cadre de laquelle il a automatisé le système de certification pour renforcer l'intégrité et réduire la fraude, nous encourageons le gouvernement à communiquer en toute confiance à la commission, lors de son prochain cycle de présentation de rapports, les informations actualisées sur les résultats positifs des mesures prises sur le marché du travail pour inclure les femmes, les personnes en situation de handicap et les jeunes, ainsi que les résultats des actions spécifiques menées par les employeurs pour offrir une formation professionnelle aux travailleurs. La République-Unie de Tanzanie est consciente des défis historiques et structurels qui pèsent toujours sur les marchés du travail dans de nombreuses sociétés, en particulier celles qui sortent d'une situation de discrimination et d'inégalité institutionnalisées. À cet égard, nous saluons l'engagement transparent de l'Afrique du Sud envers les mécanismes de contrôle de l'OIT et son attachement manifeste au constitutionnalisme, au dialogue social et à la réalisation progressive de l'égalité dans l'emploi et la profession. Nous prenons note des mesures législatives et politiques prises, notamment la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que l'introduction d'objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi, qui s'inscrivent dans des efforts plus larges de lutte contre les disparités persistantes sur le marché du travail.



La République-Unie de Tanzanie reconnaît également que la transformation des inégalités sur le marché du travail est un processus graduel qui requiert du temps, un dialogue inclusif et un engagement constitutionnel pérenne. Nous encourageons donc une approche constructive et équilibrée dans le cadre des délibérations de la commission.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO), l'organisation syndicale la plus représentative des États-Unis, souscrit à cette déclaration. En mai 1993, le Président sud-africain Nelson Mandela s'était rendu au Royaume-Uni pour rencontrer les parents de Stephen Lawrence, jeune homme qui avait été assassiné deux semaines plus tôt lors d'une agression à caractère raciste. La visite du président avait suscité une réflexion indispensable au Royaume-Uni, qui avait abouti aux recommandations du rapport McPherson de 1999. Ce rapport mettait à nu le racisme institutionnel du pays et avait transformé fondamentalement l'approche britannique de la discrimination, qui était alors passée de la simple interdiction des comportements discriminatoires à la promotion active de l'égalité raciale.

L'une des conséquences en avait été la loi de 2010 sur l'égalité. Pierre angulaire de la mise en conformité du Royaume-Uni avec la convention, cette loi a permis de mener des actions positives ciblant les groupes sous-représentés parmi les candidats à un emploi, et de dispenser une éducation et une formation afin de contribuer à surmonter les obstacles à l'emploi. Toutefois, si le rapport McPherson recommandait des objectifs de recrutement stricts dans certains secteurs, comme la police, la politique qui a suivi a privilégié une approche volontariste. Résultat, vingt-sept ans après le rapport McPherson, une certaine amélioration s'observe, mais des inégalités persistent. C'est ce qui ressort d'un article du Guardian de 2021 qui saluait les données faisant état d'une augmentation de 100 pour cent, sur quatre ans, du nombre de travailleurs noirs et issus de minorités ethniques à des postes de plus haut niveau dans 28 secteurs d'une importance nationale cruciale, comme la politique, le secteur public, les secteurs bancaire et des médias, entre autres, mais indiquait néanmoins que seuls 6 pour cent de ces personnes étaient issues de minorités ethnique, alors que celles-ci représentaient 14 pour cent de la population active. L'article en question soulignait que le nombre des personnes qui représentaient ces 6 pour cent aurait pu tenir dans un bus londonien.

Dans le même ordre d'idées, notre Office national des statistiques fait savoir que 10 pour cent de l'ensemble des travailleurs blancs occupent des postes de gestionnaires, de directeurs ou de cadres supérieurs, mais que 5 pour cent seulement de l'ensemble des travailleurs noirs occupent de telles fonctions. Il ressort d'une étude du Congrès des syndicats que les travailleurs noirs sont disproportionnellement exposés à la précarité: un travailleur issu de minorités ethniques sur 13 occupe un emploi précaire, contre un travailleur blanc sur 20. L'engagement récent du gouvernement britannique en faveur de l'obligation de rendre compte des écarts de rémunération liés à l'origine ethnique, afin de mettre en lumière les inégalités structurelles dans l'emploi et de promouvoir des mesures pour y remédier, constitue une avancée bienvenue et essentielle. Mais cela n'aura un impact durable que si cela s'accompagne de plans d'action rigoureux des entreprises, motivés par une réelle volonté de changement. L'obligation de rendre compte des écarts de rémunération revient en fait à reconnaître que des obligations supplémentaires seront nécessaires si l'on veut lutter contre les inégalités et la discrimination qui persistent au Royaume-Uni. Et, si cela ne suffit pas à faire avancer la situation assez vite, une autre mesure sera nécessaire, puis une autre, et encore une autre.

À plus forte raison en Afrique du Sud où le gouvernement tente de démanteler l'héritage de l'apartheid, à savoir un racisme structurel et institutionnel d'une intensité sidérante. L'expérience britannique montre que les disparités dans l'emploi et la promotion peuvent être



comblées par un engagement réel – ce qui exige parfois un travail ardu et des investissements de la part des employeurs – afin d'éliminer les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs noirs et d'autres groupes sous-représentés. Mais l'expérience britannique montre aussi que des efforts encore plus importants seront nécessaires, y compris des mesures obligatoires, si l'on veut un jour éliminer véritablement le racisme structurel et les inégalités.

Membre gouvernemental, Namibie – La Namibie remercie la commission et tient à saluer le gouvernement sud-africain pour son engagement ouvert et franc sur la question à l'examen. Nous soulignons qu'il est important que nos discussions, au sein de cette instance, restent fermement ancrées dans le mandat de cette commission, qui est d'examiner comment les États Membres respectent et appliquent les normes internationales du travail qu'ils ont ratifiées. La loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Afrique du Sud a été adoptée pour remédier aux profondes inégalités qu'ont entraînées des décennies d'apartheid, un système dans lequel la race, le genre et l'origine sociale déterminaient l'accès aux emplois qualifiés et aux postes de direction. Ces pratiques, ces réalités n'ont pas encore été surmontées et ne peuvent pas disparaître du jour au lendemain, quels que soient les efforts déployés. À l'heure où nous parlons, elles demeurent présentes, comme le montre la faible représentation des Sud-Africains noirs, en particulier des femmes et des personnes en situation de handicap, aux postes de direction dans différents secteurs et branches d'activité. Les mesures prises en vertu de cette loi répondent donc directement à des déséquilibres historiques réels, et non fictifs, dans cette société. Ces dispositions sont pleinement conformes à l'article 1, paragraphe 2, de la convention, qui autorise des mesures spécifiques pour promouvoir une égalité réelle.

Compte tenu de sa propre histoire et de ses expériences passées, la Namibie prend note, d'après les informations fournies par l'Afrique du Sud, du rythme lent mais régulier des mutations en cours dans ce pays frère, comme en témoignent les récentes réformes législatives et la mise en place d'un système numérique de certificats de conformité. Nous prenons également note des mesures concrètes que l'Afrique du Sud a prises pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment le code de bonnes pratiques sur la prévention et l'élimination du harcèlement. Ces mesures concrètes sont déjà appliquées par les tribunaux, assurant ainsi de véritables voies de recours aux travailleurs confrontés à la discrimination, au harcèlement et à la violence sexiste. La Namibie encourage la commission à examiner, dans le cadre de son mandat tel qu'il a été établi, ce cas et à reconnaître les efforts soutenus et de bonne foi du gouvernement sud-africain, comme le montre l'application rapide des réformes récentes.

Nous soutenons un processus de contrôle constructif et équilibré, axé exclusivement sur l'application des normes du travail.

Membre travailleur, Botswana – Mon pays étant voisin de l'Afrique du Sud, nous sommes très au fait de ce qui s'y passe et nous en connaissons particulièrement bien les difficultés historiques. Dans son rapport, la commission d'experts a constaté que le gouvernement n'avait pas fourni d'informations sur les mesures prises dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2019-2024), les obstacles repérés et les résultats obtenus.

Il est communément admis que l'on ne peut pas fermer les yeux lorsque des informations ne sont pas soumises dans le rapport. Toutefois, les questions de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance qui y est associée sont indissociablement liées à une histoire douloureuse d'apartheid de plus de trois cents ans. L'Afrique du Sud a conquis son indépendance en 1994 et nous parlons d'une démocratie de 32 ans environ qui porte les stigmates d'un apartheid toujours à fleur de peau et dont les plaies sont encore à vif.



Dans le rapport de la commission d'experts, il est bien dit que le groupe de population blanc occupe 62,9 pour cent des postes de direction alors qu'il représente 8 pour cent seulement de la population active. Le groupe de population indien occupe quant à lui 11,2 pour cent des postes à ce niveau, avec un taux de population active de 2,7 pour cent; en revanche, le groupe de population africain, qui constitue 80 pour cent du taux de population active, n'occupe que 16,9 pour cent des postes de direction. Ce ne sont pas que des chiffres. C'est le reflet d'un système historique qui, pendant des décennies, a défavorisé la population africaine qui représente 80 pour cent de la population active et qui est aujourd'hui considérée comme xénophobe et intolérante. Ce sont les stigmates de l'apartheid. Visibles et à vif.

À aucun moment il ne faudrait donner l'impression que le gouvernement tolère ou cautionne un acte xénophobe, intolérant ou raciste. En effet, le gouvernement a promulgué des lois incriminant de tels actes et a, sur plusieurs plateformes médiatiques, publiquement condamné ces actes criminels commis par de petits groupes dans tout le pays et, bien sûr, dans certaines provinces du pays. J'en veux pour preuve la déclaration du ministre des Relations internationales et de la Coopération, du 8 mai 2026, et celle du Président de l'Afrique du Sud, Son Excellence Cyril Ramaphosa, en avril 2026, à l'occasion de la journée de la liberté. Dans son préambule, la Constitution de l'OIT dit qu'une paix durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale, et souligne que de mauvaises conditions de travail, notamment de longues heures et de bas salaires, causent un mécontentement général. Elle insiste sur le fait que la non-adoption de normes du travail humaines menace la stabilité internationale et fait obstacle au progrès d'autres nations désireuses d'améliorer les choses, par exemple la protection des travailleurs et la sécurité sociale. C'est la responsabilité que toutes les nations africaines doivent assumer pour améliorer la situation socio-économique de leur population.

En conclusion, le gouvernement reconnaît que ces difficultés existent dans le pays. Il a davantage besoin d'être soutenu que condamné. Il s'agit d'une question extrêmement sensible qui est la conséquence directe de son histoire douloureuse. En dernier lieu, le gouvernement est encouragé à continuer de dialoguer avec les partenaires sociaux pour essayer de trouver une solution durable à ces questions.

Membre gouvernemental, Malawi – Le Malawi souscrit aux déclarations de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), de l'Afrique du Sud et de tous les autres pays de la SADC qui se sont exprimés précédemment. Le Malawi salue l'engagement constructif du gouvernement envers cette commission. Il a pris note des informations fournies par l'Afrique du Sud au sujet du cas à l'examen qui porte sur l'application de la convention.

Le Malawi salue aussi les efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, y compris les mesures destinées à remédier aux inégalités historiques et à améliorer la représentation sur le marché du travail. Cette action est conforme aux principes de la convention et vise à instaurer une égalité réelle et à garantir l'accès de tous les citoyens, sans distinction de couleur ou de race, à des possibilités d'emploi décent. Le Malawi se félicite aussi de l'attitude ouverte et franche dont l'Afrique du Sud a fait preuve dans ses échanges avec cette commission, ainsi que de son engagement manifeste à surmonter les difficultés qui subsistent par le dialogue, la consultation et des améliorations constantes.

Le Malawi encourage donc la poursuite d'un dialogue constructif entre le gouvernement sud-africain et les partenaires sociaux afin de continuer sans relâche à améliorer l'application des principes de la convention et à promouvoir des marchés du travail inclusifs et équitables.



Membre travailleuse, Espagne – L'Afrique du Sud dispose de l'un des cadres constitutionnels et législatifs les plus progressistes au monde pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité en matière d'emploi. Cependant, comme le montre le rapport de la commission d'experts, l'héritage de l'apartheid marque encore profondément le marché du travail.

Bien qu'ils ne représentent que 8 pour cent de la population active, les Sud-Africains blancs occupent près de 63 pour cent des postes de direction, alors que la population africaine, qui représente environ 80 pour cent de la population active, occupe moins de 17 pour cent de ces postes. Ces disparités sont le reflet de décennies d'inégalité d'accès à l'éducation, aux biens de production, au capital, à la propriété des entreprises, aux réseaux professionnels et aux opportunités économiques.

Les travailleurs reconnaissent et soutiennent les efforts déployés par le gouvernement pour mettre en place la loi sur l'équité en matière d'emploi, la Commission sur l'équité en matière d'emploi, les inspections du travail ainsi que la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi de 2022, qui introduit des objectifs sectoriels visant à accélérer la transformation sur les lieux de travail. Cependant, la transformation progresse lentement, et la propriété et le contrôle de vastes secteurs de l'économie restent concentrés entre les mains d'un nombre relativement restreint d'entreprises historiquement favorisées.

Ainsi, les possibilités pour de nombreux Sud-Africains noirs d'accéder à des emplois de qualité, à des postes de direction et de jouer un rôle économique significatif restent limitées.

Les conséquences de cette lente transformation s'observent de plus en plus chez les jeunes Sud-Africains, dont la frustration ne cesse de grandir. Cette génération est née après l'apartheid et espérait que la démocratie élargirait progressivement l'accès aux opportunités. Lorsque la plupart des jeunes restent exclus de l'emploi, ainsi que de l'éducation et de la formation, la cohésion sociale s'en trouve affaiblie. La frustration grandit et s'exprime parfois à l'encontre des migrants et d'autres groupes vulnérables. C'est pourquoi la discussion doit dépasser les questions du respect des normes et de l'application de la loi, et aborder également le financement du développement et le renforcement des compétences.

L'Afrique du Sud a besoin d'un soutien national et international durable pour accélérer sa transformation économique inclusive. Le financement du développement doit soutenir des programmes de formation professionnelle à grande échelle qui dotent les jeunes, les femmes, les personnes en situation de handicap et d'autres groupes défavorisés des compétences requises sur les marchés du travail modernes. Nous prions donc instamment le gouvernement, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et les partenaires de développement de travailler ensemble, dans le cadre du dialogue social, pour accélérer cette transformation et garantir que la promesse d'égalité contenue dans la convention devienne une réalité pour l'ensemble du peuple sud-africain.

Membre gouvernemental, Mozambique – C'est avec un profond respect que je m'adresse à cette commission pour formuler des observations sur le cas de l'Afrique du Sud. Le Mozambique remercie le gouvernement pour son engagement constructif auprès de la commission et pour la transparence dont il a fait preuve dans son rapport. Nous avons conscience des efforts constamment déployés par l'Afrique du Sud pour lutter contre les inégalités de longue date dans l'emploi et la profession, notamment par des réformes législatives, des mesures d'équité en matière d'emploi, ainsi que par le renforcement des mécanismes de lutte contre la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail. Nous notons que le défi identifié doit être replacé dans le contexte historique spécifique de l'Afrique du Sud, et nous reconnaissons que la réalisation d'une égalité réelle nécessite des efforts



soutenus sur le long terme. Nous notons également que les objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi récemment introduits se veulent des mesures flexibles visant à promouvoir une représentation équitable et à combattre les désavantages historiques.

Le Mozambique se félicite de l'engagement de l'Afrique du Sud en faveur du dialogue avec ses partenaires sociaux, ainsi que de sa coopération avec le système de contrôle de l'OIT. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre dans cette voie et nous réaffirmons notre soutien à un examen équilibré et constructif de ce cas, conformément aux principes et objectifs de la convention.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Libye – L'État de Libye remercie la délégation de la République d'Afrique du Sud pour son exposé transparent et équilibré concernant la mise en œuvre de la convention. La Libye a écouté attentivement les données et les réformes présentées par l'Afrique du Sud, ainsi que l'engagement sincère dont le pays a fait preuve en coopérant avec les mécanismes de contrôle de l'Organisation.

La Libye estime que l'approche adoptée par l'Afrique du Sud constitue un modèle pour les États qui remplissent leurs obligations internationales en toute bonne foi, responsabilité et clarté. Le gouvernement a fourni des informations précises sur les défis qui subsistent sur le marché du travail, a ouvertement reconnu la lenteur de la transformation et a, dans le même temps, présenté un cadre législatif et institutionnel avancé qui reflète une véritable volonté politique de remédier aux effets de la discrimination historique. La Libye affirme en outre que les mesures spéciales prises par l'Afrique du Sud, notamment les objectifs sectoriels flexibles et les mesures d'action positive, s'inscrivent clairement dans le cadre de ce qui est autorisé par l'article 1, paragraphe 2, de la convention, qui reconnaît la légitimité des mesures visant à atteindre l'égalité réelle et à remédier aux disparités profondément enracinées. Ces mesures ne constituent pas non plus des quotas rigides et ne portent pas atteinte au principe du mérite. Au contraire, elles constituent des outils réglementaires légitimes pour parvenir à une représentation équitable et équilibrée.

L'État de Libye prend également note des progrès significatifs réalisés par l'Afrique du Sud dans le renforcement des mécanismes de conformité, notamment le système numérique de certificats de conformité, ainsi que des avancées législatives et institutionnelles dans le domaine de la lutte contre le harcèlement et la discrimination, ce qui témoigne d'un véritable engagement à mettre en place des recours efficaces et applicables.

Conscient du caractère sensible de ces discussions, l'État de Libye tient à souligner que l'évaluation objective des efforts déployés par les États doit s'appuyer sur le texte des conventions et des normes de l'Organisation, et qu'elle doit rester indépendante de toute considération extérieure sans rapport avec le mandat de la commission. À cet égard, la Libye considère que la présentation réalisée par l'Afrique du Sud témoigne d'un respect sincère et d'un esprit constructif qui méritent d'être salués.

En conséquence, l'État de Libye exprime son plein soutien aux efforts de la République d'Afrique du Sud et appelle la commission à examiner les informations et les réformes présentées par le gouvernement dans un esprit d'équité, d'objectivité et de coopération internationale sur laquelle repose l'OIT depuis sa création.

Membre gouvernemental, Niger – Je salue la présentation claire et transparente faite par l'Afrique du Sud concernant la mise en œuvre de la convention. Le Niger prend note, avec appréciation, des informations fournies, notamment les données détaillées et ventilées, qui reflètent l'approche méthodique exemplaire adoptée par l'Afrique du Sud pour combattre la discrimination et assurer l'égalité dans le marché du travail.



L'Afrique du Sud a fourni des informations précises sur les défis qui subsistent sur le marché du travail et a même reconnu la lenteur des transformations du marché du travail. Cette transparence est en soi la preuve de leur engagement sincère. L'Afrique du Sud a clairement expliqué que les objectifs sectoriels quinquennaux ne constituent pas des quotas fixes, mais des repères flexibles. Les employeurs désignés, c'est-à-dire ceux qui emploient 50 salariés ou plus, fixent leurs propres objectifs annuels en concertation avec les syndicats et les harmonisent avec les objectifs sectoriels.

Le Niger estime que les mesures spéciales adoptées relèvent clairement du champ d'application de l'article 1, paragraphe 2, de la convention, qui reconnaît la légitimité des mesures visant à instaurer une égalité réelle et à remédier aux disparités profondément ancrées. Ces mesures ne constituent pas des quotas rigides et ne portent pas atteinte au principe du mérite; elles représentent plutôt des outils réglementaires légitimes pour parvenir à une représentation juste et équilibrée. En outre, le Niger se réjouit des progrès significatifs réalisés par l'Afrique du Sud en matière de renforcement des mécanismes de conformité, notamment le système numérique de certificats de conformité, ainsi que des évolutions législatives et institutionnelles dans le domaine de la lutte contre le harcèlement et la discrimination, témoignant d'un véritable engagement à fournir des recours effectifs et applicables.

Pour conclure, nous invitons les membres de cette auguste commission à prendre dûment compte des efforts de l'Afrique du Sud pour mettre en place un cadre législatif et institutionnel conforme à la convention; de sa bonne coopération avec les partenaires sociaux et avec le Bureau international du Travail; de sa transparence et de sa bonne foi à travers des rapports à mi-parcours ainsi que de son engagement constructif dans le cadre de la présente procédure. Il y a lieu d'encourager l'Afrique du Sud dans ses efforts et à la soutenir à travers une assistance technique accrue dans la mise en œuvre de ses obligations.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB remercie la commission de lui permettre de participer à cette discussion et remercie le gouvernement pour son rapport. Elle salue le dialogue constructif qui se tient au sujet de la mise en œuvre de la convention. Nous souhaitons tout d'abord saluer l'engagement continu du gouvernement en faveur de la promotion de l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession. L'Afrique du Sud est confrontée à une difficulté unique: lutter contre les effets profonds et durables de l'apartheid tout en continuant de construire un marché du travail inclusif fondé sur la dignité, l'égalité et la justice sociale. Les membres travailleurs saluent les mesures prises par l'intermédiaire de la loi sur l'équité en matière d'emploi et la modification récemment apportée pour en consolider la mise en œuvre, ainsi que pour renforcer le travail de la commission pour l'équité en matière d'emploi et les inspections menées pour veiller au respect des obligations.

Ces mesures attestent d'un engagement clair contre les inégalités historiques et en faveur de la promotion d'une représentation équitable sur le lieu de travail. Les membres travailleurs réaffirment que des mesures d'action positive constituent une composante légitime et importante des efforts déployés pour favoriser une égalité réelle. Conformément à l'article 5 de la convention, les mesures spéciales conçues pour lutter contre les effets durables de la discrimination historique jouent un rôle indispensable pour garantir que l'égalité de chances et de traitement devient une réalité pour l'ensemble des travailleurs. Dans le même temps, aujourd'hui, nous ne nous concentrons pas sur la justification de ces mesures, mais sur l'efficacité de leur mise en œuvre. La question principale qui se pose ici est de savoir comment garantir que les cadres juridiques et politiques sont traduits en améliorations tangibles de la vie des travailleurs.



Ainsi, nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer les mécanismes de contrôle de l'application et à faire en sorte que les inspections soient assorties d'une aide concrète pour que les employeurs et les travailleurs puissent honorer les obligations d'équité en matière d'emploi. Une mise en œuvre efficace passe non seulement par le contrôle du respect des textes, mais aussi par la détection des obstacles, la mise en commun des meilleures pratiques et la promotion d'une transformation du lieu de travail dans tous les secteurs. Les membres travailleurs accueillent favorablement l'annonce faite par le Président Ramaphosa, en février 2026, d'après laquelle 10 000 inspecteurs du travail permanents seront nommés pour renforcer le respect de la législation du travail clé, notamment la loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons hâte de constater l'impact que cet investissement important aura ces prochaines années. Nous encourageons également le gouvernement à continuer de mettre en œuvre les mesures de lutte contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée.

Nous souhaiterions recevoir des informations supplémentaires sur la mise en œuvre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée et sur les résultats obtenus en matière de promotion de lieux de travail inclusifs et exempts de discrimination. En conclusion, les membres travailleurs saluent les efforts conséquents déjà déployés par le gouvernement et invitent celui-ci à continuer de s'employer à renforcer le contrôle de l'application, le suivi et le dialogue social. Nous sommes convaincus que, par un engagement soutenu et une application efficace de la convention, la promotion de l'égalité de chances et de traitement pour tous les travailleurs en Afrique du Sud peut encore être améliorée.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement et du peuple sud-africain, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à l'égard de tous les États Membres et partenaires sociaux qui ont formulé des observations constructives pour appuyer notre cas devant la commission. Votre solidarité et votre position ont fait bien plus que renforcer nos arguments juridiques. Cela confirme notre engagement commun en faveur de l'équité, de la justice et de l'intégrité des normes internationales du travail. Vos observations constructives ont mis en évidence, on ne peut plus clairement, l'importance du respect de l'état de droit et des procédures régulières.

Nous vous remercions sincèrement de vos encouragements et de la confiance que vous nous accordez. Nous sommes conscients que d'importants défis restent à relever pour venir à bout des inégalités profondément enracinées, dont nous avons hérité du passé. Nous sommes tout à fait d'accord avec la position du groupe des employeurs selon laquelle il faut du temps pour éliminer la discrimination sur le marché du travail. Nous continuerons, étape par étape, à œuvrer pour l'équité sur notre marché du travail. Nous tenons à rappeler que nos objectifs sectoriels d'équité en matière d'emploi ne constituent pas de stricts quotas liés à la race, et n'impliquent en aucun cas la nomination ou la promotion de personnes non qualifiées. De fait, les employeurs sont toujours tenus de prendre en compte les qualifications, les compétences, l'expérience, les besoins opérationnels et la disponibilité de candidats possédant les qualifications requises.

Nous tenons également à souligner avec force que notre approche repose sur la consultation de l'ensemble des acteurs du marché du travail: employeurs et organisations d'employeurs, salariés et syndicats, monde universitaire, société civile et grand public. Il s'agit, pour nous, d'un aspect crucial de tout processus législatif et d'élaboration des politiques en Afrique du Sud. Ainsi, les objectifs sectoriels sur cinq ans résultent d'un processus de consultations approfondies menées avec toutes les parties prenantes concernées entre 2018 et 2025, date à laquelle ces objectifs ont été publiés. D'ailleurs, dans sa décision rendue le



22 mai 2026 dans l'affaire relative à l'égalité dans l'emploi, la Cour constitutionnelle a rejeté la question du processus de consultation, estimant que ce processus avait été suffisant pour fixer des objectifs sectoriels.

Nous avons connaissance des litiges en cours concernant certains éléments de nos objectifs d'équité en matière d'emploi. Par conséquent, nous nous abstenons de faire des commentaires à ce sujet, cette question étant en instance devant les tribunaux. C'est dans cet esprit que nous appelons encore une fois l'OIT à la vigilance, afin d'éviter que le mécanisme de contrôle ne soit instrumentalisé par des parties qui cherchent à obtenir des résultats, via des processus internationaux, quand les affaires en question sont encore en instance devant les tribunaux nationaux. L'OIT est confrontée à des difficultés financières. Nous estimons que l'examen de ce cas n'était pas nécessaire.

Pour terminer, permettez-moi de transmettre trois messages clairs et nets à cette commission. Premièrement, notre engagement en faveur des normes internationales du travail reste indéfectible. L'Afrique du Sud continue d'adhérer à l'ensemble des conventions de l'OIT, à l'Agenda du travail décent ainsi qu'aux principes et droits fondamentaux au travail. Nous collaborons de bonne foi avec cette commission et la commission d'experts, et nous honorons nos obligations non pas parce que nous y sommes tenus, mais parce que nous croyons profondément en la mission de justice sociale de cette Organisation.

Deuxièmement, lorsque des difficultés se présentent, nous y faisons face par la législation, nous ne restons pas inactifs. Tout écart éventuel entre le droit national et les normes internationales fait l'objet de procédures transparentes prévues par la Constitution, d'un contrôle parlementaire, d'un dialogue social, d'un examen public et d'un contrôle judiciaire. Nous ne craignons pas les critiques constructives. Nous demandons simplement que nos efforts soient évalués à l'aune de la réalité concrète de notre démocratie constitutionnelle.

Troisièmement et pour finir, l'Afrique du Sud ne renoncera jamais à la primauté de la Constitution et à l'importante infrastructure institutionnelle visant à garantir l'état de droit et à régler les litiges ni à notre solidarité à l'égard de la communauté internationale œuvrant pour les droits du travail. Nous attendons avec intérêt de poursuivre le dialogue, la coopération technique, ainsi que les orientations de la commission à l'appui de nos efforts pour donner pleinement effet aux normes auxquelles nous adhérons volontairement.

Membres employeurs – Les membres employeurs saluent les progrès déployés par le gouvernement pour s'acquitter de son obligation découlant de la convention. Toutefois, malgré ces efforts, les informations que le gouvernement nous a transmises semblent montrer qu'il subsiste un nombre disproportionné de Sud-Africains blancs qui occupent des postes de direction. Nous demandons donc au gouvernement de fournir les informations demandées par la commission d'experts, dont:

- 1) les résultats obtenus en termes d'évolution du marché du travail vers une représentation plus équitable des groupes désignés;
- 2) l'évaluation des mesures d'action positive, en particulier les objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans pour les employeurs désignés;
- 3) les mesures prises dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2019-2024), les obstacles recensés et les résultats obtenus;



- 4) les effets observés de la mise en œuvre de l'article 53 de la loi portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne la délivrance des certificats de conformité.

S'agissant du deuxième point, les membres employeurs soutiennent l'objectif légitime visant à faire évoluer le marché du travail et promouvoir l'inclusion des personnes défavorisées. Néanmoins, certaines mesures, comme l'imposition arbitraire d'objectifs sectoriels, ne sont pas appropriées. Ces objectifs devraient être établis à la suite de véritables consultations constructives avec les organisations d'employeurs les plus représentatives concernées pour garantir leur viabilité économique.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement sud-africain pour les efforts consentis et les informations mises à notre disposition aujourd'hui. Nous le remercions également pour la manière constructive et positive avec laquelle il a collaboré avec notre commission. Le groupe des travailleurs remercie également tous les intervenants pour leurs contributions à cette discussion.

Nous pensons que l'échange d'aujourd'hui a dépassé un simple examen technique de la législation et du rapport. Il nous a permis d'aborder une question plus profonde et fondamentale: à savoir, comment des pays sortant de systèmes de discrimination enracinés et imposés par l'État peuvent atteindre une véritable égalité de chances et de traitement dans la pratique.

Dans le cas de l'Afrique du Sud, cette question ne peut être abordée sans rappeler l'héritage profond et durable de l'apartheid. Pendant des décennies, la discrimination n'était pas accessoire: elle était institutionnalisée, codifiée et activement appliquée par l'État. Des segments entiers de la population ont été systématiquement exclus de la participation significative à l'économie, privés de l'accès à l'éducation, aux professions qualifiées, aux postes à responsabilité et à la propriété des ressources productives. Le marché du travail lui-même était structuré selon des lignes raciales, garantissant que l'inégalité se reproduise à travers les générations.

Ce contexte historique est essentiel. Il nous rappelle que les inégalités que nous observons aujourd'hui ne sont pas le résultat du hasard, mais le résultat direct et souhaité des politiques publiques passées.

C'est précisément en réponse à cette réalité que la loi sur l'équité en matière d'emploi et les mesures de transformation associées ont été adoptées. Ces mesures ne sont pas conçues pour créer de nouvelles formes de discrimination. Leur but est de démanteler les barrières structurelles et les effets durables d'un système qui excluait délibérément la majorité des travailleurs. Elles cherchent à rétablir l'équilibre et à créer les conditions dans lesquelles l'égalité peut devenir une réalité vécue.

Du point de vue de la convention, la question pertinente n'est donc pas de savoir si de telles mesures existent, mais de savoir si elles poursuivent un objectif légitime, si elles visent à surmonter un désavantage enraciné et si elles contribuent à atteindre une égalité réelle dans la pratique. À cet égard, les membres travailleurs rappellent que la convention reconnaît explicitement que des mesures spéciales peuvent être nécessaires pour traiter les inégalités structurelles. Ce qui compte, c'est de savoir si ces mesures sont efficaces.

Et cela nous amène à la question centrale devant notre commission: comment mesurer le succès? Le succès ne peut se réduire à l'existence de politiques, ni uniquement à des objectifs numériques. La véritable mesure réside dans les résultats. Cela dépend de la question de savoir si les travailleurs historiquement exclus bénéficient d'un accès réel et significatif à un



travail décent. Cela dépend de leur capacité à accéder à une formation, à développer des compétences et à progresser vers des postes à responsabilité et de leadership. Cela dépend de la capacité des femmes, des jeunes et d'autres groupes défavorisés à participer au marché du travail à des conditions réellement égales. En d'autres termes, la question est de savoir si les inégalités structurelles héritées de l'apartheid sont effectivement démantelées et si les opportunités s'élargissent de manière tangible et durable.

Les informations soumises à notre commission indiquent que, malgré les progrès, des disparités substantielles subsistent. Les inégalités économiques continuent de refléter des schémas historiques d'exclusion. D'importants écarts persistent dans l'accès à un emploi de qualité, dans l'avancement de carrière et dans la représentation à des niveaux de responsabilité plus élevés.

Cette réalité souligne la pertinence persistante – et même la nécessité – de mesures visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi et l'égalité réelle. Elle souligne également l'importance d'une évaluation régulière fondée sur des preuves afin de garantir que ces mesures produisent des résultats concrets et répondent aux obstacles qui subsistent.

À la lumière de ces considérations, les membres travailleurs félicitent le gouvernement sud-africain pour ses efforts soutenus et l'encouragent à continuer de renforcer ses efforts pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous les groupes visés.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut. Je remercie le représentant gouvernemental de l'Afrique du Sud et tous les orateurs qui ont pris part à cette discussion.



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 du contexte historique qui a engendré des inégalités profondes et persistantes sur le marché du travail en Afrique du Sud. Elle a également pris note des mesures prises par le gouvernement pour mettre en place un cadre législatif et institutionnel complet pour promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession, en dépit duquel des disparités persistent dans la pratique sur le marché du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a invité le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, de prendre des mesures pour:

- **continuer à intensifier les efforts pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession pour tous les groupes désignés, en accordant une attention particulière aux groupes sous-représentés, et de communiquer des informations sur:**
 - **les résultats obtenus en termes d'évolution du marché du travail vers une représentation plus équitable des groupes désignés;**
 - **les mesures prises dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (2019–2024), les obstacles identifiés et les résultats obtenus; et**
 - **l'impact de la mise en œuvre de l'article 53 de la loi sur l'équité en matière d'emploi, telle que modifiée (mesures mises en place pour évaluer les critères de délivrance**

de certificats de conformité et le nombre de certificats refusés sur la base de cette évaluation).

- fournir des informations statistiques actualisées et ventilées sur les progrès réalisés vers l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession; et
- garantir des consultations constructives avec les secteurs concernés, lors de la fixation des objectifs sectoriels chiffrés sur cinq ans relatifs à l'équité dans l'emploi, conformément à la loi n° 4 de 2022 portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

La commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, de présenter un rapport détaillé à la commission d'experts au plus tard le 1^{er} septembre 2026.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement de la République d'Afrique du Sud remercie la commission d'avoir examiné avec attention les observations que nous avons présentées et de la discussion constructive qui a suivi à leur sujet. Nous saluons les conclusions de la commission publiées aujourd'hui, le 10 juin 2026, qui reconnaissent à la fois le contexte historique dans lequel s'inscrivent les inégalités profondes et persistantes sur notre marché du travail, et le cadre législatif et institutionnel complet que l'Afrique du Sud a mis en place pour promouvoir l'égalité dans l'emploi et la profession. Nous notons également que la commission reconnaît que, malgré ces efforts, des disparités persistent dans la pratique. Ce sont là des défis auxquels nous sommes confrontés au quotidien, et c'est précisément pour cette raison que nous avons renforcé notre cadre législatif via la loi de 2022 portant modification de la loi sur l'équité en matière d'emploi, et ses objectifs sectoriels.

Le gouvernement accepte les invitations et les appels lancés par la commission et souhaite y répondre comme suit.

Le gouvernement réaffirme son engagement à fournir toutes les informations demandées à la commission d'experts dans le délai imparti, soit au plus tard le 1^{er} septembre 2026. Nous notons en particulier l'intérêt que porte la commission à l'application de l'article 53 de la loi sur l'égalité en matière d'emploi. Nous fournirons des données détaillées sur les mesures mises en place pour évaluer les critères d'évaluation visant à la délivrance des certificats de conformité relative à l'équité dans l'emploi, ainsi que sur le nombre de certificats refusés sur la base de cette évaluation. Nous veillerons également à ce que notre rapport contienne des informations statistiques actualisées et ventilées sur les progrès accomplis vers l'égalité de chances et de traitement.

Deuxièmement, notre gouvernement prend cet appel au sérieux et, par conséquent, nous confirmons que le processus de définition des objectifs sectoriels a eu lieu, et continue d'avoir lieu, dans le cadre de consultations. Nous avons toutefois conscience que les consultations doivent être permanentes, itératives et véritablement adaptées aux réalités sectorielles. Nous nous engageons à renforcer et à approfondir le processus de consultations avant le prochain cycle de fixation des objectifs, en veillant à ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au niveau sectoriel participent activement à ce processus.

Troisièmement, puisque vous nous avez demandé de présenter ce rapport avant le 1^{er} septembre 2026, nous veillerons à respecter ce délai et à élaborer intégralement ce rapport en consultation avec nos partenaires sociaux, et conformément à nos pratiques établies.

Pour terminer, nous estimons que les conclusions de cette commission reflètent de manière appropriée la voie à suivre. Nous saluons cette orientation. L'engagement du



gouvernement à l'égard des objectifs de la convention est indéfectible. Nous continuerons à œuvrer pour la réalisation de l'égalité effective dans l'emploi et la profession – non seulement parce que c'est là une obligation internationale, mais aussi parce que c'est un impératif constitutionnel et moral pour l'Afrique du Sud démocratique.

Nous remercions encore une fois la commission pour son engagement et pour nous avoir donné l'occasion de répondre à ses conclusions.

Argentine

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratification: 1955)

Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
(ratification: 1985)

Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978 (ratification: 2004)

Informations écrites communiquées par le gouvernement

A. Inspection du travail

En Argentine, le nombre d'inspecteurs est suffisant et garantit l'efficacité de l'exercice des fonctions

En Argentine, l'inspection du travail n'est pas une fonction que les provinces et la ville autonome de Buenos Aires délèguent à la nation, car elles ont la compétence exclusive en matière de contrôle du respect des lois relatives au travail, des conditions d'hygiène et de la sécurité. La compétence de l'inspection au niveau fédéral relève de l'exception et concerne le transport de passagers, les marchandises, les activités fluviales, maritimes et lacustres, les ports et les aéroports.

Les compétences étant ainsi divisées, la loi n° 25.212 porte Pacte fédéral du travail conclu entre l'État national, les provinces et la ville autonome de Buenos Aires, dont l'objectif est d'unifier les critères de contrôle de l'application de la législation du travail et le régime de sanctions pour infraction à la législation du travail dans tout le pays.

La loi n° 25.877 porte création du Système général d'inspection du travail et de sécurité sociale (SIDITYSS) auquel il incombe de contrôler et de vérifier le respect des normes relatives au travail et à la sécurité sociale sur tout le territoire national.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement estime que l'analyse du nombre d'inspecteurs devra se faire en ajoutant le nombre d'inspecteurs dépendant de l'administration nationale au nombre d'inspecteurs relevant des juridictions locales et à celui des inspecteurs des entités publiques non étatiques dotées de fonctions d'inspection déléguées. En effet, l'administration publique nationale dispose d'un service d'inspecteurs du travail dépendant du Secrétariat au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale (STeYSS), de l'Autorité de surveillance des risques professionnels (SRT) et de l'Agence des impôts et des douanes (ARCA).

En outre, toutes les provinces et la ville autonome de Buenos Aires disposent de leur propre service d'inspection du travail.

De plus, il faut compter les inspecteurs des entités publiques non étatiques que sont le Registre national des travailleurs ruraux et des employeurs (RENATRE) et l'Institut de la statistique et Registre de l'industrie de la construction (IERIC).



Par conséquent, le nombre total d'inspecteurs est suffisant et assure l'efficacité au sens de la convention n° 81.

En Argentine, le système d'inspection du travail préserve une autorité centrale dans un système fédéral

En Argentine, une autorité centrale est préservée (ministère du Capital humain – STEySS): elle coordonne les activités et fixe des lignes directrices communes pour tout le pays, dans un cadre de coresponsabilité et de coopération (loi n° 25.212). De même, en tant qu'autorité centrale, le STEySS est le siège du Conseil fédéral du travail (CFT), organisme créé par la loi n° 25.212 qui assure la plus grande efficacité des actions du gouvernement dans les différentes juridictions.

Par ailleurs, le Plan national de régularisation des travailleurs (PNRT) est toujours conjointement déployé par le gouvernement national, les autorités provinciales et la ville autonome de Buenos Aires. En outre, en vertu de la loi n° 25.877 susmentionnée, le STEySS est l'autorité chargée de l'application du SIDITYSS et exerce ses fonctions en coordination avec les administrations provinciales et la ville autonome de Buenos Aires.

En Argentine, les inspecteurs du travail sont dotés de moyens de transport et touchent un supplément pour les déplacements

À ce sujet, il est important de souligner que tous les inspecteurs touchent chaque mois un supplément pour les déplacements, qui vise à couvrir les déplacements en transport public qu'ils doivent effectuer pour exercer leurs fonctions au quotidien.

Lorsqu'ils doivent se rendre à plus de 50 km de leur lieu de travail (domicile des agences territoriales), un forfait est prévu: il s'agit d'un montant permettant aux inspecteurs de régler les dépenses nécessaires à l'exécution de leurs fonctions, y compris le logement, s'ils doivent passer la nuit dans une autre ville.

Aussi bien le siège que les agences territoriales du STEySS ont des moyens de transport à disposition.

Informations demandées sur le nombre d'inspecteurs qui bénéficient de la stabilité dans l'emploi et sur le nombre d'inspecteurs contractuels au niveau fédéral

Au niveau fédéral, il y a 316 inspecteurs, dont 263 qui bénéficient de la stabilité dans l'emploi et 53 contractuels (ajouter les inspecteurs des administrations des provinces et de la ville autonome de Buenos Aires). En outre, la SRT compte 100 inspecteurs sous contrat à durée indéterminée et 20 sous-contrats à durée déterminée d'une année automatiquement renouvelable (loi n° 20.744).

Mesures prises pour sanctionner effectivement les cas de travail non déclaré

S'agissant de l'observation relative aux normes abrogées par la loi n° 27.742 qui établissaient les sanctions économiques infligées à l'employeur en cas de non-respect de la législation du travail, il convient de préciser que, dans les faits, ces sanctions occasionnaient une double peine, car les employeurs devaient également répondre de ce non-respect au regard de la loi n° 25.212. Toutefois, l'observation à laquelle réponse est donnée ci-dessus n'est nullement liée aux dispositions de la convention n° 81 et ne doit donc pas être retenue.



Le Régime général des sanctions pour infraction à la législation du travail (REGESIL), applicable sur tout le territoire national (loi n° 25.212), est détaillé ci-après:

Type d'infraction	Caractéristiques	Montant de l'amende
Légère	Non-respect concernant les éléments formels ou les documents	Entre 25 et 150 pour cent du salaire minimum vital et mobile (SMVM)
Grave	Actions ou omissions entraînant le non-respect des obligations en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail	Entre 30 et 200 pour cent du SMVM par travailleur
Très grave	Actions ou omissions susceptibles d'entraîner des risques graves et imminents pour la santé des travailleurs, une discrimination, des actes attentatoires à l'intimité et à la dignité	Entre 50 et 2 000 pour cent du SMVM par travailleur touché
Obstruction	Comportement faisant obstacle au travail de l'inspecteur, le perturbant ou le retardant	Entre 100 et 5 000 pour cent du SMVM

Registre public des employeurs sous le coup de sanctions (REPSAL) – loi n° 26.940:

Ce registre publie les sanctions définitives appliquées pour travail non déclaré par le STEySS, l'ARCA, les autorités des provinces et de la ville autonome de Buenos Aires, le RENATRE et la SRT, ainsi que celles imposées pour obstruction à l'inspection du travail, les condamnations judiciaires pour relations du travail non reconnues par l'employeur, les sanctions pour infraction à l'interdiction du travail des enfants et non-protection du travail des adolescents, et les condamnations pour infraction à la loi relative à la prévention et à la sanction de la traite des personnes, ainsi qu'à l'assistance aux victimes de ce phénomène (sanction: non-accès à des programmes, à des prestations ou à des subventions de l'État, à des lignes de crédit d'institutions bancaires publiques, ou à la commande publique pour des travaux ou des services publics).

Le nombre d'inspecteurs dans le secteur agricole est suffisant, tous systèmes d'inspection confondus (nationaux, provinciaux et RENATRE)

Les inspecteurs fédéraux sont au nombre de 316. Ils assument des fonctions dans le cadre du PNRT et ont une compétence fédérale complète. Ils procèdent néanmoins aussi à des inspections dans le secteur agricole (comme les inspecteurs des provinces et du RENATRE).

La commission d'experts constate que le travail non déclaré est très répandu dans les campagnes

L'Argentine continue de mettre en œuvre le PNRT au niveau national et des actions sont conjointement menées avec le RENATRE. Des plaintes sont reçues et des mesures sont prises pour détecter les travailleurs non déclarés et les intégrer à l'effectif des travailleurs salariés.



La commission d'experts fait observer que, dans les zones rurales, le travail des enfants persiste et que l'on constate des situations d'exploitation et de traite à des fins d'exploitation au travail, ainsi que des conditions de travail inhumaines

Dans le cadre des activités du comité de liaison du STEySS avec le RENATRE, l'on a détecté du travail des enfants et des situations d'exploitation au travail et des plaintes ont été déposées pour faire intervenir la justice. Le travail dudit comité a permis de mieux mettre l'accent sur la détection d'irrégularités.

Coordination entre les organismes nationaux, provinciaux et le RENATRE. Convention de coopération

En 2019, une convention de coopération a été conclue entre le secrétariat au Travail et à l'Emploi de l'époque et le RENATRE en vue de renforcer le contrôle et la promotion du travail décent dans le secteur agricole, en évitant les doublons et en essayant de tirer parti des ressources de ces deux organismes. Puis, en 2020, le secrétariat au Travail de l'époque de l'ancien ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et le RENATRE ont conclu un accord complémentaire. Sur la base de ces accords, un schéma d'action coordonnée et planifiée entre les deux organismes a été établi.

Les principaux indicateurs du comité de liaison sont les suivants:



Année	Établissements inspectés	Établissements en infraction	Pourcentage d'établissements en infraction	Travailleurs inspectés	Travailleurs sans numéro d'enregistrement (CAT)	Pourcentage de travailleurs sans numéro d'enregistrement (CAT)	Inspections ayant permis de détecter du travail des enfants	Inspections ayant permis de détecter du travail d'adolescents	Nombre d'enfants détectés	Nombre d'adolescents détectés	Cas d'exploitation au travail
2024	134	93	69,4	1 399	485	34,7	2	3	2	3	13
2025	133	106	79,7	1 704	1 092	64,1	3	14	2	14	17
2026	59	44	74,6	1 397	759	54,3	1	4	0	4	1
Total général	326	243	74,5	4 500	6 750	150,0	6	21	4	21	31

Chiffres au 8 mai 2026 – Source propre (CPO)



Les politiques d'austérité des dépenses publiques ne compromettent pas la continuité et le renforcement des services d'inspection

Les politiques d'austérité des dépenses publiques ne pèsent pas sur les services chargés de l'inspection du travail ni sur les inspections en milieu rural, car le PNRT est toujours mis en œuvre: en 2025, 173 233 inspections ont été effectuées dans le pays. Comme déjà dit, des actions continuent d'être menées conjointement avec le RENATRE.

B. Administration du travail

À cet égard, il est important de préciser que l'Argentine a traversé une crise profonde et qu'il était indispensable d'adopter des mesures qui permettent de faire face à l'urgence. Pour cette raison, la réorganisation administrative contenue dans la loi n° 27.742 cherche à réduire le surdimensionnement de l'État pour obtenir un effectif optimal.

Éléments particuliers:

- le critère de «disponibilité»: il faut préciser que ce concept était déjà visé par la loi n° 25.164. Le système de gestion des carrières, qui permet de conserver le caractère professionnel du service, est maintenu;
- les politiques d'insertion professionnelle: la décision STEySS n° 295/26 (B.O. 13/04/26) établit le programme de formation du capital humain. Par ailleurs, les programmes de création d'emploi et d'emploi indépendant ainsi que les programmes Intercosecha et Buena cosecha, sont toujours en place;

La loi n° 27.802 de modernisation du travail a instauré un régime d'incitation à la formalisation du travail dont l'objectif est d'encourager l'emploi, dans le secteur privé, de travailleurs qui ne bénéficient pas d'un contrat de travail dûment enregistré au 10 décembre 2025, ainsi que d'un fond d'assistance au travail, outil financier qui permet d'améliorer le système d'indemnisation.

- économie des plateformes: l'Argentine a joué un rôle pionnier dans sa réglementation, la loi n° 27.802 établissant un cadre pour les services privés de transport de personnes et/ou de livraison, qui assure protection et indépendance au travailleur;
- conseil du SMVM: conformément à la procédure établie à l'article 137 de la loi n° 24.013, la décision n° 9 du 2 décembre 2025 a été adoptée et met en œuvre le SMVM de façon progressive jusqu'en août 2026;
- homologation d'accords: contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport de la commission d'experts, l'autorité administrative respecte les délais légaux, procède à un examen approfondi et demande des précisions, le cas échéant. Dans ce contexte, le délai commence dès la date de présentation de l'accord devant l'autorité administrative et une fois que les conditions exigées sont remplies (article 6 de la loi n° 23.546); et
- dialogue social: les négociations sectorielles, les salaires dynamiques, les primes pour l'achèvement des travaux, les exonérations d'impôts, les accords de non-application des conventions collectives de travail, la révision des journées de travail, la conclusion d'accords collectifs de crise, etc., sont autant d'outils de négociation collective qui ont permis de parvenir à des accords-cadres (décret n° 633/18).

Enfin, il faut souligner une étape historique dans le domaine de la convention collective agricole: le 13 mai 2026, le premier accord collectif a été conclu concernant les travailleurs ruraux (loi n° 27.802).



C. Conclusion

L'État poursuit son processus de réforme et le gouvernement s'engage à analyser ses effets. Il demande une assistance technique de la part du Bureau pour évaluer le fonctionnement du système d'inspection du travail au niveau fédéral et, plus particulièrement, provincial. Par ailleurs, si le gouvernement s'engage à fournir des informations à la commission sur les points abordés dans le rapport de la commission d'experts, il souligne néanmoins que les observations formulées ne concernent pas des manquements graves. Compte tenu de ce qui précède, il est respectueusement demandé de trouver un autre cadre pour répondre aux questions soulevées.

Discussion par la commission

Présidente – Nous passons maintenant au quatrième cas de la journée, qui porte sur l'application des conventions nos 81, 129 et 150 par la République argentine. Trente orateurs sont inscrits sur la liste pour débattre de ce cas. Compte tenu du nombre d'orateurs, le Bureau a décidé de faire passer de 5 à 3 minutes le temps de parole maximal accordé aux délégués qui s'expriment à titre individuel. J'invite maintenant le représentant du gouvernement de l'Argentine, ambassadeur et représentant permanent de l'Argentine auprès des organisations internationales à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – C'est un honneur pour moi de m'adresser aujourd'hui à cette commission au nom du gouvernement afin de présenter et de défendre notre position sur la mise en œuvre des conventions nos 81, 129 et 150. Le gouvernement prend bonne note des observations formulées par la commission d'experts ainsi que des préoccupations exprimées par la Confédération générale du travail de la République argentine (CGT RA), l'Association des travailleurs de l'État (ATE), la Confédération latino-américaine et des Caraïbes des travailleurs de l'État (CLATE) et la Centrale des travailleurs d'Argentine (CTA). Je vais maintenant présenter en détail nos actions et nos réponses à propos des points qui ont fait l'objet de critiques.

En ce qui concerne l'inspection du travail, le gouvernement affirme que le nombre d'inspecteurs est suffisant et garantit l'exercice efficace de leurs fonctions. En Argentine, l'inspection du travail est une faculté que les provinces et la Ville autonome de Buenos Aires (CABA) ne délèguent pas à la Nation. Les provinces et la Ville autonome de Buenos Aires ont compétence exclusive pour contrôler le respect de la législation et des conditions de santé et de sécurité. La compétence de l'inspection à l'échelle fédérale constitue une exception et porte sur les activités suivantes: transport de passagers, transport de marchandises, activités fluviales, maritimes et lacustres, ports et aéroports. Dans cette répartition des compétences, la loi n° 25.212 confirme le Pacte fédéral du travail qu'ont conclu l'État national, les provinces et la Ville autonome de Buenos Aires. Le pacte a pour objectif d'unifier les critères de l'inspection du travail et du régime de sanctions en cas d'infractions au droit du travail dans tout le pays.

La loi n° 25.877 crée le Système intégral d'inspection du travail et de la sécurité sociale (SIDITYSS), qui vise à contrôler et à surveiller l'application des normes du travail et de la sécurité sociale sur l'ensemble du territoire national.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement estime que l'analyse quantitative des effectifs d'inspecteurs doit être effectuée en additionnant tout d'abord le nombre d'inspecteurs qui relèvent de l'administration nationale, des juridictions locales ainsi que des organismes publics non étatiques dotés des pouvoirs d'inspection qui leur ont été délégués.



Ainsi, l'administration publique nationale dispose d'un service d'inspecteurs du travail qui relèvent des entités suivantes: le Secrétariat au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale (STEySS), la Surintendance des risques professionnels (SRT) et l'Agence des impôts et des douanes (ARCA). De leur côté, chaque province et la Ville autonome de Buenos Aires disposent de leurs propres services d'inspection du travail. Il est important d'ajouter que, en Argentine, outre l'ensemble du système d'inspection présenté ci-dessus – qui est composé des services de chaque province, du service de la Ville autonome de Buenos Aires et du service d'inspection fédéral –, des organismes publics non étatiques déploient des activités de contrôle et, à cette fin, dépêchent leurs propres inspecteurs aux activités d'inspection.

Parmi ces organismes, il convient de mentionner les suivants: l'Institut de la statistique et du registre du secteur de la construction (IERIC), créé en 1996 dans le cadre d'une négociation collective entre l'Union ouvrière de la construction de la République argentine (UOCRA), la Chambre argentine de la construction (CAMARCO) et l'Union argentine de la construction (UAC). Actuellement, l'IERIC exerce, entre autres, des fonctions d'inspection.

Le Registre national des travailleurs ruraux et des employeurs (RENATRE) est un organisme autonome non étatique de droit public. Les employeurs et les travailleurs relevant du régime de la loi n° 25.191 sont tenus de s'y inscrire; le RENATRE assure aussi des missions d'inspection. La direction du RENATRE se compose de quatre directeurs qui représentent l'Union argentine des travailleurs ruraux et des dockers (UATRE), et de quatre autres directeurs qui représentent les organisations patronales les plus représentatives du secteur: la Société rurale argentine (SRA), les Confédérations rurales argentines (CRA), la Fédération agraire argentine (FAA) et la Confédération intercoopérative de l'agriculture et de l'élevage (CONINAGRO).

En résumé, on peut conclure qu'en Argentine le nombre d'inspecteurs est suffisant pour assurer efficacement des fonctions d'inspection au sens de la convention n° 81.

Deuxièmement, en Argentine, le système d'inspection du travail assure une autorité centrale dans un système fédéral. C'est le gouvernement qui exerce cette autorité centrale, par le biais du Secrétariat au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale. Ce secrétariat, qui relève du ministère du Capital humain, coordonne et fixe des lignes directrices communes pour l'ensemble du pays, dans un cadre de coresponsabilité et de coopération (loi n° 25.212). Il convient aussi d'indiquer que, en tant qu'autorité centrale, le STEySS est le siège du Conseil fédéral du travail (CFT). Ce conseil, créé par la loi n° 25.212, vise à optimiser l'efficacité de l'action gouvernementale dans les différentes juridictions. Par ailleurs, le Plan national de régularisation du travail (PNRT), administré conjointement par le gouvernement national, les gouvernements provinciaux et la Ville autonome de Buenos Aires, reste en vigueur. De plus, en vertu de la loi n° 25.877 susmentionnée, le STEySS est chargé de l'application du Système intégral de l'inspection du travail et de la sécurité sociale et exerce ses fonctions en coordination avec les administrations provinciales et la Ville autonome de Buenos Aires.

Troisièmement, en Argentine, les inspecteurs du travail sont dotés de moyens de transport et bénéficient de primes de mobilité. À cet égard, il est important de souligner que tous les inspecteurs perçoivent mensuellement cette prime, qui couvre les frais de transport en commun dont les inspecteurs ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches quotidiennes. De plus, dans les cas nécessitant des déplacements de plus de 50 kilomètres depuis le lieu de travail (c'est-à-dire le domicile des agences territoriales), des missions de service sont organisées. Dans ce cadre, les inspecteurs perçoivent une somme destinée à couvrir les frais nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, y compris leur logement s'ils doivent passer



la nuit dans une autre ville. Tant le siège central que les agences territoriales du STEySS disposent de moyens de transport.

Quatrièmement, en ce qui concerne les informations demandées sur le nombre d'inspecteurs qui bénéficient du statut de fonctionnaire permanent et de ceux sous contrat au niveau fédéral, le nombre d'inspecteurs à l'échelle fédérale s'élève à 316, dont 263 bénéficient de la stabilité dans l'emploi et 53 contractuels. À ces inspecteurs, il convient d'ajouter les inspecteurs qui relèvent des provinces et de la Ville autonome de Buenos Aires. En outre, la Surintendance des risques professionnels compte en tout 100 inspecteurs liés par des contrats à durée indéterminée et 20 inspecteurs par des contrats à durée déterminée d'une année qui est automatiquement renouvelable (loi n° 20.744).

Cinquièmement, en ce qui concerne les mesures prises pour garantir l'application de sanctions en cas de travail non déclaré, et l'observation relative aux normes qui ont été abrogées par la loi n° 27.742 «Fondements et points de départ pour la liberté des Argentins», et qui avaient des conséquences économiques pour l'employeur en cas de non-respect de la législation du travail, il convient de préciser que ces sanctions représentaient de fait une double peine, étant donné que les employeurs devaient également répondre de ce non-respect au regard de la loi n° 25.212 («Pacte fédéral du travail»). Par conséquent, l'observation à propos de laquelle j'ai répondu ci-dessus n'a aucun lien avec les principes de la convention n° 81. Nous demandons donc de ne pas retenir cette observation.

Au sujet des mesures de sanction que le gouvernement a prises, les informations complémentaires présentées par le gouvernement et publiées sur le site de la commission contiennent un tableau qui présente le Régime général des sanctions pour infractions à la législation du travail (REGESIL), lequel s'applique sur l'ensemble du territoire national (loi n° 25.212).

Ce tableau résume le régime des infractions aux normes du travail que prévoit la législation du travail argentine, infractions qui sont classées en quatre catégories selon leur gravité: infractions légères, graves et très graves, et entraves aux activités d'inspection. Ces sanctions portent sur des faits qui vont de manquements purement formels ou documentaires à des actes qui portent atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs – absence d'enregistrement de travailleurs, situations de discrimination ou risques graves pour la santé et la sécurité au travail. Les amendes sont fonction du salaire minimum vital et évolutif (SMVM). Leur montant s'accroît progressivement selon la gravité de l'infraction et en cas de récidive; ces amendes peuvent même donner lieu à des sanctions supplémentaires – fermeture temporaire de l'établissement, interdiction de conclure des contrats avec l'État ou inscription de l'employeur sur le Registre public des employeurs qui ont fait l'objet de sanctions dans le domaine du travail (REPSAL).

À titre d'exemple, dans l'exercice de son pouvoir de sanction, le gouvernement a créé le REPSAL, registre public qui recense les employeurs sanctionnés pour avoir commis des infractions à la législation du travail – travail non déclaré ou fraude. Le REPSAL publie les faits suivants: sanctions fermes pour travail non déclaré, sanctions pour obstruction à l'inspection du travail, jugements rendus dans le cas de relations de travail non reconnues par l'employeur, sanctions pour infractions à l'interdiction du travail des enfants et non-protection du travail des adolescents, et condamnations pour infraction à la loi relative à la prévention et à la sanction de la traite des personnes, ainsi qu'à l'assistance aux victimes de traite. Cette liste est mise à jour quotidiennement. Y figurent les employeurs qui, à la date de la consultation de la liste, faisaient l'objet de sanctions fermes pour des infractions qui n'avaient pas été corrigées ou qui, même si elles l'ont été, restent inscrites au Registre pendant une période comprise



entre trente jours et trois ans selon divers critères – type de l'infraction, moment de la correction de l'infraction, paiement de l'amende et date de la publication.

La publication de la sanction dans le REPSAL a pour conséquence ce qui suit: tant qu'ils figurent dans le registre, les employeurs sanctionnés ne peuvent accéder ni à des programmes de l'État, ni à des mesures d'aide ou de promotion, à des prestations ou à des subventions gérées, mises en œuvre ou financées par l'État national. Aussi, toujours dans le cas de la publication d'une sanction à leur encontre dans le REPSAL, ces employeurs ne peuvent pas non plus accéder à des lignes de crédit d'institutions bancaires publiques, ni conclure divers types de contrat – achat ou vente, fourniture, services, location, services consultatifs, location avec option d'achat, échanges, concessions d'utilisation des biens du domaine public ou privé de l'État national. Ces contrats sont conclus avec les juridictions et entités qui relèvent du champ d'application de ces contrats. Enfin, toujours dans le cas de la publication d'une sanction à leur encontre dans le REPSAL, les employeurs ne peuvent pas accéder à des concessions de travaux publics, à des concessions de services publics et de licences, ni bénéficier des avantages économiques liés à la promotion des contrats prévus par la loi n° 26.940.

Si, par exemple, le contrevenant récidive, il est exclu d'office du «régime simplifié pour les petits contribuables» qui s'applique aux travailleurs indépendants. S'il est employeur, le contrevenant ne peut plus déduire de l'impôt sur le revenu les dépenses liées aux personnes qu'il emploie (article 87, alinéas *a*) et *g*) de la loi sur l'impôt sur le revenu).

Sixièmement, le gouvernement estime que les inspecteurs du secteur agricole sont en nombre suffisant. Par ailleurs, tous les systèmes d'inspection (nationaux, provinciaux et le RENATRE) sont coordonnés. Les inspecteurs fédéraux sont au nombre de 316; ils exercent leurs fonctions dans le cadre du PNRT et sont pleinement compétents à l'échelle fédérale. Ils procèdent aussi à des inspections dans le secteur agricole (comme les inspecteurs provinciaux et ceux du RENATRE).

Septièmement, la commission a fait observer que le travail non déclaré est très répandu dans les zones rurales. L'Argentine continue de mettre en œuvre le PNRT à l'échelle nationale, et agit conjointement avec le RENATRE; des plaintes sont reçues et des activités menées pour identifier les travailleurs non déclarés et pour que ces travailleurs soient intégrés dans l'effectif des travailleurs salariés.

Huitièmement, quant à la collaboration avec le RENATRE pour combattre le travail des enfants et l'exploitation et la traite à des fins d'exploitation au travail, dans le cadre de la Commission de liaison du STEySS et du RENATRE, la présence d'enfants ainsi que des situations d'exploitation au travail ont été constatées et des plaintes déposées en justice. L'action de cette commission de liaison a permis de mieux cibler les interventions qui visent à constater des irrégularités.

Neuvièmement, à propos de la coordination des organismes nationaux, provinciaux et du RENATRE, un accord de coopération a été conclu en 2019, entre l'ancien Secrétariat d'État au Travail et à l'Emploi et le RENATRE, afin de renforcer le contrôle et la promotion du travail décent dans le secteur agricole, en évitant les chevauchements et en veillant à ce que ces deux entités utilisent du mieux possible leurs ressources. L'année suivante, en 2020, le Secrétariat au travail de l'ancien ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et le RENATRE ont signé un accord complémentaire. Sur la base des instruments susmentionnés, un cadre de travail coordonné et planifié entre les deux organismes a été renforcé. Il convient aussi d'indiquer que, le 15 mai 2026, le RENATRE a clôturé la sixième édition du cycle de formations virtuelles sur la «Prévention du travail des enfants et la protection du travail des adolescents dans le secteur agricole». Cette initiative, élaborée en six semaines en collaboration avec le



BIT, s'adressait aux agents territoriaux et aux acteurs en milieu rural. La formation a fourni des outils pour comprendre les contextes sociaux et les cadres normatifs – tels que la Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – qui permettent d'identifier et de traiter les situations de travail des enfants, de travail des adolescents privés de protection et d'autres formes d'exploitation au travail dans le secteur agricole. Les informations complémentaires, que le gouvernement a transmises à cette commission, comprennent un tableau qui présente les principaux indicateurs de la commission de liaison, lesquels peuvent présenter un intérêt.

Dixièmement, les politiques d'austérité des dépenses publiques n'affectent ni la continuité ni le renforcement des services d'inspection. Ces politiques n'ont eu d'incidence ni sur les services d'inspection du travail ni sur les inspections rurales, et la mise en œuvre du PNRT se poursuit – en tout, 173 233 inspections ont été effectuées à l'échelle nationale en 2025. Par ailleurs, on rappellera que les actions menées conjointement avec le RENATRE se poursuivent.

Pour ce qui est de l'administration du travail, permettez-moi d'aborder ce point en rappelant que, en décembre 2023, l'Argentine traversait une crise profonde et qu'il était indispensable de prendre des mesures pour surmonter la situation d'urgence. Parmi ces mesures, la réorganisation administrative prévue par la loi n° 27.742 «Fondements et points de départ pour la liberté des Argentins» a cherché à réduire la taille excessive de l'État afin de parvenir à des effectifs optimaux.

Je vais maintenant aborder quelques observations en particulier.

Par exemple, les politiques d'insertion professionnelle: en application de la résolution n° 295/26 du STEySS (Journal officiel du 13/04/26), le «Programme de formation du capital humain» a été créé. De plus, le programme de promotion de l'emploi («Fomentar Empleo»), le programme d'emploi indépendant (PEI), et les programmes, dans le secteur agricole, «Intercosecha» – qui vise les travailleurs temporaires – et «Buena cosecha» restent en vigueur. La loi de modernisation du travail n° 27.802 a porté création du «Régime d'incitation à la formalisation du travail» (RIFL), qui a pour objectif de faciliter l'embauche, dans le secteur privé, de travailleurs qui n'étaient pas liés par une relation de travail enregistrée au 10 décembre 2025, et du Fonds d'aide au travail, dispositif financier qui améliore le système d'indemnisation.

Au sujet de l'économie des plateformes, l'Argentine a été pionnière dans la réglementation des plateformes: la loi n° 27.802 a établi le régime des services privés de mobilité de personnes et/ou de livraison, qui garantit la protection et l'indépendance des travailleurs de ce secteur.

Pour ce qui est du Conseil du salaire minimum, vital et évolutif, conformément à la procédure établie à l'article 137 de la loi n° 24.013, la résolution n° 9 du 2 décembre 2025 a été adoptée. Cette résolution fixe le salaire minimum, vital et évolutif de manière progressive jusqu'au mois d'août 2026.

En ce qui concerne l'homologation d'accords: contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport de la commission d'experts, l'autorité administrative respecte les délais prévus par la loi, procède à un contrôle exhaustif et demande les éclaircissements nécessaires. Dans ce processus d'homologation, le délai commence dès la date de présentation de l'accord devant l'autorité administrative et une fois que les conditions exigées sont remplies (article 6 de la loi n° 23.546).

À propos du dialogue social, le gouvernement national maintient pleinement en vigueur les canaux institutionnels d'échange avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, en respectant la liberté syndicale, le droit d'association et la négociation collective, conformément



aux principes fondamentaux du travail et aux obligations internationales assumées par l'État argentin.

Il convient de souligner que l'existence de critères différents quant à certaines politiques publiques ne saurait être interprétée comme une absence de dialogue social. Dans toute société démocratique, le dialogue n'implique pas nécessairement un consensus mais la possibilité effective pour les différents acteurs d'exprimer leurs positions dans un cadre institutionnel de respect mutuel et d'autonomie.

Le gouvernement réaffirme son engagement en faveur d'un dialogue social institutionnalisé, fondé sur le respect des droits fondamentaux, l'autonomie des acteurs sociaux et la recherche d'accords qui contribuent à la croissance économique, à la création d'emplois formels et au bien-être des travailleurs. Tous les accords-cadres conclus en vertu du décret 633/18 («Cotisations patronales pour des régimes de retraite différenciés»), sous l'actuel gouvernement constituent des exemples clairs de dialogue social. Il convient aussi de souligner un événement historique dans le cadre de la négociation collective agricole: le 13 mai 2026, le premier accord collectif des ouvriers agricoles a été homologué (conformément à la loi n° 27.802).

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites et orales fournies pour l'examen de ce cas et nous prenons bonne note des observations formulées par la commission d'experts. Les membres employeurs souhaitent rappeler que les conventions n°s 81, 129 et 150 font partie du cadre institutionnel permettant de garantir l'application effective de la législation du travail dans nos pays. Les systèmes d'inspection et d'administration du travail sont indispensables pour promouvoir la formalisation au travail, améliorer le respect du droit du travail et garantir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises qui s'acquittent de leurs obligations. Cela étant dit, nous estimons qu'il est important de procéder à une analyse minutieuse des questions soulevées par la commission d'experts.

Commençons par les effectifs de l'inspection du travail. La commission d'experts a pris note de la diminution du nombre d'inspecteurs dépendant du Secrétariat au travail, à l'emploi et à la sécurité sociale qui a reculé de 385 inspecteurs et 312 assistants au contrôle à 308 inspecteurs au niveau national. En outre, des allégations relatives à l'impact de cette diminution sur la capacité de fonctionnement du système d'inspection ont été formulées.

Les membres employeurs comprennent bien que l'article 10 de la convention n° 81 exige que le nombre d'inspecteurs soit suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection. Aucun nombre n'est précisé et l'article 10 établit que, pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection, il faut tenir compte du nombre, de la nature, de l'importance et de la situation des établissements assujettis au contrôle de l'inspection, du nombre et de la diversité des catégories de travailleurs qui sont occupés dans ces établissements, ainsi que du nombre et de la complexité des dispositions légales dont l'application doit être assurée. Il convient donc également de considérer la structure institutionnelle dans son ensemble, la répartition des compétences entre les différents échelons administratifs, les moyens de coordination existants et les résultats effectifs obtenus en matière de mise en œuvre. S'en tenir à donner le nombre des effectifs de l'inspection du travail est inutile car ce nombre n'indique ni ne définit l'efficacité des services d'inspection.

Nous notons que les informations disponibles ne concernent que le niveau national. C'est pour cela que nous considérons qu'il est particulièrement important que le gouvernement fournisse des informations regroupées sur l'ensemble du système d'inspection, en incluant les



structures provinciales et les inspecteurs du STEySS, de la SRT et de l'ARCA, ainsi que de chaque juridiction provinciale et de la province de Buenos Aires, afin de permettre une évaluation complète des capacités d'inspection qui existent concrètement dans le pays.

La commission d'experts se dit préoccupée par les difficultés de coordination entre l'autorité nationale (niveau fédéral) et les autorités des provinces. Les membres employeurs reconnaissent qu'une coordination efficace constitue un élément important pour garantir la cohérence du système d'inspection. Le gouvernement allègue qu'une autorité centrale est préservée, qu'elle fixe des lignes directrices communes pour tout le pays, dans un cadre de coresponsabilité et de coopération (loi n° 25.212) et que différentes autorités exercent des fonctions de coordination avec les autorités provinciales. Les membres employeurs rappellent que l'existence de différents niveaux d'administration n'est pas intrinsèquement incompatible avec les conventions à l'examen. La question fondamentale consiste à déterminer s'il existe des mécanismes de contrôle, d'échange d'informations et de coordination institutionnelle adéquats, permettant de garantir l'application effective de la législation du travail sur tout le territoire.

Par conséquent, nous encouragerons le gouvernement à renforcer les mécanismes de coordination existants, en particulier en matière de compilation de statistiques, d'échange d'informations et de planification conjointe des activités d'inspection.

En ce qui concerne les ressources matérielles, financières et humaines de l'inspection et le rapport annuel, la commission d'experts a également pris note des allégations relatives aux limites budgétaires susceptibles de peser sur les ressources nécessaires à l'exercice des fonctions d'inspection, en particulier en ce qui concerne la stabilité dans l'emploi et les conditions de service des inspecteurs du travail. Les membres employeurs estiment que les inspecteurs doivent disposer de moyens adéquats pour exercer efficacement leurs fonctions, en particulier dans un pays très étendu et aux activités économiques variées et éparpillées sur tout le territoire. Par ailleurs, nous constatons que les restrictions budgétaires mentionnées s'inscrivent dans un contexte plus large de réorganisation de l'administration et de refonte budgétaire. Les conventions n°s 81 et 129 n'établissent pas le niveau précis des dépenses publiques allouées aux inspections mais exigent que les services d'inspection disposent des moyens nécessaires pour exercer efficacement leurs fonctions.

Dans ce contexte, nous considérons qu'il est particulièrement important que le gouvernement fournisse des informations objectives sur l'impact réel de ces mesures sur les activités d'inspection et sur les mesures adoptées pour que l'allocation des ressources soit plus efficace, comme l'utilisation des nouvelles technologies dans les services d'inspection.

Nous encourageons aussi le gouvernement à s'acquitter pleinement des obligations relatives à l'élaboration et à la publication des rapports annuels d'inspection visés aux articles 20 et 21 de la convention n° 81 et aux articles 26 et 27 de la convention n° 129. En son article 20, la convention n° 81 établit que l'autorité centrale d'inspection publiera un rapport annuel sur les inspections et que celui-ci sera publié dans un délai ne dépassant en aucun cas douze mois. En outre, ce rapport doit être envoyé au Directeur général du BIT et porter sur plusieurs éléments: la législation applicable; le personnel de l'inspection du travail; les statistiques des établissements inspectés; les visites effectuées; les infractions constatées; et les accidents et les maladies professionnelles détectées. Ce n'est qu'avec ces informations que nous pourrions nous assurer de l'efficacité réelle des services d'inspection.

En ce qui concerne les informations demandées au sujet des mesures adoptées pour garantir que les sanctions pour travail non déclaré soient adéquates et appliquées de manière efficace, conformément aux dispositions des articles 18 de la convention n° 81 et 24 de la



convention n° 129, nous prenons note de la réponse du gouvernement qui précise que l'abrogation de la norme, par la loi n° 27.742, visait essentiellement à mettre fin à une double peine et qu'à ce jour les employeurs doivent s'acquitter des amendes progressives prévues par la loi n° 25.212, toujours intégralement en vigueur. Le gouvernement indique également que le REPSAL publie les différents types de sanction pour non-respect des normes en vigueur dans les différents domaines.

Nous notons également que figurer au REPSAL, ce registre des sanctions professionnelles, suppose également la perte d'avantages et de mesures d'incitations, ce qui a un effet dissuasif complémentaire.

Nous devrions donc conclure que ce régime de sanctions est conforme à l'article 18 de la convention n° 81.

En ce qui concerne l'inspection du travail, la commission d'experts s'est dite préoccupée par le fonctionnement du système d'inspection du travail dans l'agriculture, en particulier dans les zones rurales plus éloignées. Le gouvernement a dit que les activités d'inspection dans le secteur agricole sont coordonnées par différents organismes, dont les services d'inspection nationaux et provinciaux, et le RENATRE. Il a également dit qu'avaient été renforcées les mesures visant à détecter les situations de travail non déclaré, le travail des enfants, l'exploitation au travail et la traite des personnes, par des mécanismes de coordination entre les différentes autorités compétentes.

Les membres employeurs estiment eux aussi qu'il est important de garantir un contrôle efficace dans le secteur agricole, en tenant compte des caractéristiques propres à cette activité, de l'éparpillement géographique des lieux de travail et de la gravité de certaines infractions susceptibles d'être commises en milieu rural. Dans le même temps, nous estimons que l'évaluation de l'efficacité du système impose une analyse plus large incluant les critères employés pour planifier les inspections, la répartition des compétences entre les différents niveaux administratifs, etc. Nous invitons donc le gouvernement à continuer de renforcer la couverture et l'efficacité des activités de l'inspection dans le secteur agricole, en particulier dans les zones rurales éloignées, ainsi qu'à fournir des informations supplémentaires sur les mesures adoptées pour renforcer les capacités techniques spécialisées des inspecteurs et améliorer la coordination entre les différentes institutions compétentes.

En dernier lieu, comprenez-bien que cette nouvelle forme d'examen de plusieurs conventions par la commission d'experts suppose un effort supplémentaire pour examiner toutes les observations et faire connaître l'avis des partenaires sociaux.

Par ailleurs, la commission d'experts a dit sa préoccupation concernant l'efficacité du fonctionnement du système de l'administration du travail du fait des réformes institutionnelles engagées par le gouvernement depuis fin 2023, y compris la création du ministère du Capital humain. La commission d'experts prend en particulier note des observations relatives à la réorganisation de la structure administrative, à la réduction des ressources humaines et financières, au fonctionnement de certains organismes spécialisés et à la capacité du système à répondre aux nouvelles normes en matière d'emploi. Nous notons que le gouvernement a dit que le pays traversait une crise profonde et que la nouvelle organisation administrative visait à réduire le surdimensionnement de l'État afin de parvenir à une dotation en personnel optimale.

Membres travailleurs – Je tiens tout d'abord à remercier le gouvernement pour les contributions et les informations qu'il a fournies à cette commission concernant l'application de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978. Toutefois, après une analyse



technique et détaillée du rapport de la commission d'experts et des éléments de preuve graves présentés par les organisations syndicales argentines, que nous entendrons bientôt, nous restons profondément préoccupés par l'écart alarmant entre les obligations internationales et les pratiques auxquelles se livre l'État dans ce pays. Il ne s'agit pas ici d'une simple question technique ni d'un débat sur des procédures administratives. Nous sommes confrontés à un processus délibéré de démantèlement des capacités administratives de l'État, qui sape toute réelle possibilité de concevoir, coordonner, mettre en œuvre et contrôler les politiques du travail sur l'ensemble du territoire national.

Comme le souligne à juste titre l'Étude d'ensemble de 2024 de la commission d'experts, intitulée «L'administration du travail dans un monde du travail en mutation», le système d'administration du travail joue un rôle central dans la promotion de la paix sociale grâce à de bonnes relations professionnelles, ce qui est impossible à réaliser sans des institutions publiques démocratiques et participatives. Compte tenu des circonstances actuelles, la commission d'experts invite expressément le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'organisation et le fonctionnement efficaces du système d'administration du travail, comme le prévoient les articles 4 et 10 de la convention n° 150. Il est impératif, dans cette analyse, d'examiner ensemble les observations relatives à la convention n° 81 et à la convention n° 129, étant donné que la commission d'experts a décidé d'aborder, de manière globale, les conventions sur l'administration et l'inspection, afin de fournir une vue d'ensemble de la situation en Argentine. Cette analyse intégrée montre que le fonctionnement efficace que prévoit la convention n° 150 est gravement compromis par le manque de ressources allouées au secteur de l'inspection, l'autorité centrale ne disposant que de 308 inspecteurs pour l'ensemble du territoire, un nombre que la commission d'experts juge insuffisant pour assurer l'exercice des fonctions d'inspection.

La commission d'experts prie, de manière catégorique, le gouvernement de s'assurer que le nombre d'inspecteurs du travail est suffisant et qu'ils bénéficient de la stabilité de l'emploi, des indemnités de transport et de déplacement nécessaires, en rappelant que les politiques d'austérité paralysent les opérations de base dans les zones rurales ou éloignées. Assurer une organisation et un fonctionnement efficaces implique, selon la convention n° 150, la mise en œuvre de mesures visant à garantir que les fonctions et les responsabilités du système sont convenablement coordonnées sur l'ensemble du territoire. Ce qui suppose d'établir des procédures adaptées aux conditions nationales, afin d'assurer la consultation, la coopération et la négociation entre les autorités publiques et les organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives. Cette coordination et ce dialogue doivent être mis en œuvre de manière efficace aux niveaux national, régional et local, ainsi que dans les différents secteurs d'activité économique.

La décision de rétrograder le ministère du Travail au rang de secrétariat n'est pas une mesure neutre. Elle suppose une perte de statut, une réduction des structures, le licenciement de personnel qualifié et l'affaiblissement des capacités techniques acquises au fil de nombreuses années. En outre, la réforme de la loi-cadre sur la réglementation de l'emploi public national est en contradiction directe avec l'article 10 de la convention n° 150, car elle permet de licencier, à la discrétion des autorités, des agents bénéficiant de la stabilité de l'emploi au prétexte d'optimiser la dotation en personnel, ce qui porte atteinte à l'indépendance dont doivent jouir les fonctionnaires vis-à-vis de toute influence extérieure. La commission d'experts a également demandé au gouvernement des informations sur les mesures adoptées ou envisagées pour étendre progressivement la couverture du système aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, conformément à l'article 7 de la convention. À cet égard, les syndicats argentins attirent l'attention sur la grave situation de



précarité de l'emploi à laquelle sont confrontés les travailleurs des plateformes dans le pays. Nous exprimons notre profonde préoccupation concernant la récente réforme du travail, approuvée sans consultation effective, qui intègre un régime spécial pour ces travailleurs. L'exclusion explicite d'un large secteur de travailleurs du champ d'application de la loi sur les contrats de travail prive ces travailleurs des garanties fondamentales du droit au travail.

En ce qui concerne l'application de l'article 5 de la convention n° 150, la commission d'experts note que le dialogue social en Argentine s'est considérablement affaibli depuis décembre 2023. Les syndicats s'alarment de la suppression et de la perturbation du fonctionnement normal des instances institutionnalisées de dialogue, ainsi que de l'ingérence unilatérale dans la négociation collective, au moyen de retards systématiques dans la ratification des conventions collectives. Nous notons que le recours à des décrets d'urgence, ou à des lois en cours d'examen législatif sans processus de consultation adéquats, pour introduire des changements structurels qui privent les travailleurs de protections fondamentales et inhérentes au travail, constitue un écart manifeste par rapport aux principes de la convention n° 150.

Nous tenons à rappeler que la convention n° 150, grâce à une mise en œuvre efficace qui donne la priorité à l'administration du travail et la renforce, fournit des outils essentiels pour faire face à la réalité du monde du travail en se fondant sur deux principes fondamentaux: le travail n'est pas une marchandise et les relations de travail nécessitent des institutions publiques solides, démocratiques et participatives. Ce rôle doit être exercé dans le plein respect des principes que sont la liberté syndicale et la négociation collective. Nous prions instamment le gouvernement de garantir la consultation, la coopération et la négociation, seules voies permettant d'assurer la paix sociale et le respect des normes internationales.

Soyons clairs: ce que nous dénonçons aujourd'hui ne sont pas des erreurs de gestion techniques et isolées. Elles s'inscrivent dans une politique systématique de démantèlement de la protection sociale en Argentine. En sapant l'autorité du travail, en réduisant le financement de l'inspection, en précarisant l'emploi dans le secteur public et en vidant le dialogue tripartite de sa substance, le gouvernement rompt le contrat social sur lequel repose notre Organisation.

Il est essentiel de comprendre que, si nous nous concentrons actuellement sur les conventions n°s 150, 129 et 81 dans le cadre du cycle d'examen de la commission, ces plaintes s'inscrivent dans un recul généralisé, orchestré par le gouvernement, de l'ensemble du système des droits au travail, tant individuels que collectifs. Cette situation critique se caractérise par une insécurité croissante de l'emploi, des licenciements massifs dans le secteur public qui compromettent l'indépendance technique de l'État, et une chute drastique des salaires réels, le tout dans un contexte de non-respect systématique des politiques en matière de dialogue social et de consultation tripartite. Nous attendons du gouvernement qu'il prenne des mesures urgentes pour remédier à ces violations, tant sur le plan juridique que dans la pratique, avec l'assistance du BIT.

Membre employeur, Argentine – Permettez-moi de partager avec vous le point de vue des employeurs de l'Argentine sur les questions relatives à l'application des conventions n°s 81, 129 et 150 sur l'inspection et l'administration du travail. Toute référence à d'autres conventions internationales sans rapport avec ces questions ne devrait pas être prise en considération.

Les conventions n°s 81, 129 et 150 font partie du cadre institutionnel qui assurent l'application effective de la législation du travail en Argentine. Pour les employeurs, les systèmes d'inspection et d'administration du travail représentent des outils d'une grande importance, non seulement pour les travailleurs, mais également pour les entreprises qui



s'acquittent de leurs obligations. Un service d'inspection défaillant nuit certes aux travailleurs, mais crée aussi des distorsions de concurrence en ne garantissant pas que toutes les entreprises respectent uniformément la réglementation du travail. C'est la raison pour laquelle les employeurs argentins ont tout intérêt à ce que les services d'inspection du travail soient efficaces, prévisibles et compétents sur le plan technique.

En ce qui concerne le nombre d'inspecteurs du travail, l'article 10 de la convention n° 81 dispose que ce nombre devra être suffisant pour permettre d'assurer l'exercice efficace des fonctions du service d'inspection. La convention n° 129 énonce la même prescription concernant les services d'inspection dans l'agriculture.

Tout d'abord, nous confirmons les propos du gouvernement en ce qui concerne la répartition des compétences au sein du gouvernement fédéral et soulignons que le nombre d'inspecteurs dont le rapport de la commission d'experts tient compte correspond uniquement au nombre d'inspecteurs exerçant à l'échelle nationale. Sans préjudice des obligations découlant de la convention n° 81, il convient de rappeler qu'en Argentine, l'inspection du travail relève avant tout de la compétence des provinces et n'est pas déléguée au gouvernement central.

Ensuite, nous estimons que pour évaluer si les services d'inspection sont efficaces et suffisamment dotés, il ne suffit pas de tenir uniquement compte du nombre d'inspecteurs. En cas de diminution du nombre d'inspecteurs, il convient d'examiner les autres changements consécutifs survenus, par exemple si des améliorations technologiques ont eu lieu ou si de nouveaux processus ont été adoptés permettant aux inspecteurs d'améliorer leur capacité à traiter les dossiers.

À cet égard, nous estimons qu'il conviendrait de vérifier au préalable les informations rassemblées relatives à l'ensemble du système d'inspection, en incluant non seulement la structure nationale, mais aussi les inspecteurs qui relèvent de l'Autorité de surveillance des risques professionnels (SRT) et de l'Agence des impôts et des douanes (ARCA), ainsi que des structures provinciales et d'autres organismes bipartites de l'administration publique décentralisée, comme l'Institut de statistique, l'IERIC et le RENATRE. Ce n'est que sur la base de ces informations complètes qu'il sera possible d'évaluer comme il se doit la capacité d'inspection réelle du système.

La commission d'experts a manifesté sa préoccupation face aux difficultés de coordination entre l'autorité nationale et les autorités provinciales. À cet égard, nous souhaitons souligner que la loi n° 25.212, connue sous le nom de Pacte fédéral du travail, fixe des lignes directrices communes pour tout le pays, dans un cadre de coresponsabilité et de coopération, et que plusieurs autorités exercent des fonctions de coordination avec les provinces.

Comme l'a expliqué notre porte-parole, l'existence de différents niveaux d'administration – national et provincial – ne présume pas une incompatibilité avec les conventions. L'Argentine est un État fédéral et l'OIT le sait pertinemment. La question fondamentale ne porte pas sur la structure, mais plutôt sur l'existence de mécanismes adéquats ou sur les défis qui se posent en matière de contrôle, d'échange d'informations et de coordination institutionnelle pour assurer l'application effective de la législation du travail sur l'ensemble du territoire.

Des allégations ont été formulées concernant des restrictions budgétaires qui affecteraient les ressources nécessaires à l'exercice des fonctions d'inspection. Ces mesures s'inscrivent toutefois dans un contexte plus vaste de crise économique, de réorganisation de l'administration et de refonte budgétaire que le gouvernement lui-même a décrit. Nous



comprenons qu'il subsiste une obligation non honorée qui a trait à la publication périodique des rapports annuels d'inspection, lesquels constituent un outil nécessaire pour évaluer le fonctionnement réel du système et pour orienter d'éventuelles mesures de renforcement.

S'agissant des sanctions prévues à l'article 18 de la convention n° 81 et à l'article 24 de la convention n° 129, nous souhaitons revenir sur l'abrogation prévue par la loi n° 27.742, dont l'objectif était d'éliminer une double peine. Du reste, l'administration du travail dispose toujours intégralement des amendes progressives prévues par la loi n° 25.212. Les amendes prévues dans la loi abrogée n° 24.013 ne se sont pas avérées efficaces pour limiter le travail non déclaré, mais ont seulement contribué à multiplier les litiges lors de la résiliation des contrats de travail et ont donné lieu à des indemnités disproportionnées. Ces amendes aujourd'hui abrogées s'appliquaient même à des relations de travail dûment enregistrées, mais pour lesquelles la justice estimait que toutes les sanctions s'appliquaient parce que le travailleur détenait un téléphone portable ou une voiture de société. En outre, le montant de ces sanctions ne profitait qu'au travailleur plaignant, et non au fisc. C'est la raison pour laquelle le système abrogé ne s'est pas avéré utile pour encourager la déclaration en bonne et due forme des relations de travail.

La commission d'experts a fait part de sa préoccupation face au fonctionnement effectif du système d'inspection du travail dans l'agriculture, notamment dans les zones rurales les plus reculées. Le gouvernement fait savoir que, dans le secteur agricole, les inspections résultent de l'action coordonnée de plusieurs organismes, dont le service d'inspection national et les services d'inspection provinciaux, et le RENATRE. De plus, les initiatives visant à identifier les relations de travail non déclarées, le travail des enfants et la traite des personnes se sont intensifiées, notamment par l'organisation de formations destinées aux inspecteurs, avec le soutien du BIT.

Par ailleurs, la commission d'experts a aussi exprimé son inquiétude à l'égard du fonctionnement efficace du système d'administration du travail à la suite des réformes institutionnelles menées depuis la fin de 2023, dont la création du ministère du Capital humain, STEySS, qui a repris à son compte les fonctions du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, entre autres ministères, et la réduction des ressources humaines et financières.

Il est important que la Commission de la Conférence ait conscience de la grave crise qui a motivé une refonte de l'appareil d'État dans notre pays. Dans ce contexte, il faut s'attendre à ce que des réformes administratives soulèvent des difficultés liées à l'affectation efficace de ressources adéquates pour l'exercice des fonctions. Nous encourageons le gouvernement à tout mettre en œuvre pour que, à la suite de la réorganisation, il préserve les capacités lui permettant de s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre des conventions examinées.

Pour terminer, la commission d'experts a fait part de sa préoccupation face au fonctionnement de certains mécanismes de consultation et de coopération tripartite, notamment en ce qui concerne l'article 5 de la convention n° 150 et au fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif. Nous tenons à préciser que le Conseil du salaire minimum vital et évolutif [SL1.1] est pleinement opérationnel et que les partenaires sociaux y sont dûment représentés. De même, le Comité consultatif permanent de la loi sur les risques professionnels est pleinement opérationnel; un projet sur la prévention des risques professionnels y fait actuellement l'objet d'un examen tripartite.



Pour les employeurs argentins, le dialogue social est l'un des piliers fondamentaux d'une administration du travail efficace. Les institutions tripartites jouent un rôle essentiel pour favoriser la prévisibilité, la confiance et la stabilité des relations de travail. Nous l'affirmons avec conviction et ferveur, car nous faisons partie intégrante de ces institutions. C'est pourquoi nous estimons indispensable de maintenir les espaces de dialogue social qui offrent un cadre à la consultation, à la coopération et à la négociation entre les autorités publiques et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, et au renforcement des espaces de dialogue social existants.

Membre travailleur, Argentine – Je prends la parole au nom des trois centrales syndicales de la République argentine dans un but bien précis: dénoncer les graves violations des normes internationales du travail que commet le gouvernement de mon pays. Ce que nous examinons aujourd'hui n'est pas un différend qui porte sur des subtilités administratives ou de simples ajustements budgétaires; il s'agit de dénoncer formellement le démantèlement systématique d'un modèle démocratique de gouvernance du travail qu'il nous a fallu des décennies pour construire et que le gouvernement national actuel démolit depuis décembre 2023.

Nous dénonçons ici, dans le cadre de l'application de la convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978, une transformation structurelle qui compromet la capacité de concevoir, coordonner, mettre en œuvre et contrôler des politiques du travail sur l'ensemble du territoire national.

Ce qui se passe en Argentine, ce n'est pas une série de réformes isolées; il s'agit de la mise en place d'un projet politique, économique et institutionnel qui vise à redéfinir, radicalement, le modèle de relations professionnelles en vigueur depuis le retour à la démocratie en Argentine. Le tout sous un postulat inacceptable, selon lequel la protection du travailleur constitue un obstacle à l'économie.

Ce qui est exposé précédemment n'est pas une interprétation de notre part: il s'agit de l'aveu de la personne qui, en tant que Président de la Nation, administre aujourd'hui l'État et se définit lui-même comme étant une «taupe» chargée de détruire de l'intérieur ce modèle, tout en clamant que la justice sociale est une aberration violente et injuste qui, selon ses propres termes, est le cancer de l'Argentine. Or cette notion de justice sociale, promue et garantie par l'OIT, est précisément celle qui place les personnes au centre de toute législation destinée à protéger les travailleurs et les travailleuses.

La convention n° 150 n'est pas une simple fioriture normative; c'est la colonne vertébrale que l'OIT a définie pour garantir que les politiques du travail sont élaborées dans le cadre de la participation sociale et du dialogue.

Le premier signe sans équivoque de cette orientation a été la rétrogradation du ministère du Travail au rang de secrétariat. Mais il ne s'agit pas d'une simple question d'organigramme mais d'une profonde dégradation fonctionnelle. Cette décision n'était pas anodine. En intégrant la question du travail dans un ministère, celui du Développement humain, où coexistent le domaine du travail avec des domaines aussi disparates que la santé ou l'éducation, c'est la capacité d'influence et de coordination de ce ministère que l'on a affaibli. La convention n° 150 exige un système d'administration coordonné, efficace et doté d'une légitimité sociale. Un système sans hiérarchie, ni ressources ni autonomie opérationnelle est, tout simplement, un système qui n'existe pas.

Depuis 2023, en Argentine, les structures organisationnelles de l'État ont été réduites, des agents spécialisés ont été licenciés massivement et la capacité technique opérationnelle accumulée au fil des ans pour intervenir dans le monde du travail a été démantelée.



Cet affaiblissement s'est accentué avec la réforme de la loi-cadre sur la réglementation de la fonction publique (loi n° 25.164), qui permet de licencier les agents titulaires si, selon l'appréciation discrétionnaire de l'administration, les effectifs sont excessifs par rapport au volume normal d'effectifs. Nous assistons à la légalisation de la précarité au cœur même de l'État.

Le gouvernement a opté pour l'autoritarisme qui caractérise l'unilatéralisme. Quelques jours après son entrée en fonction, le gouvernement a adopté le décret d'urgence n° 70/23, qui introduit l'une des réformes du travail les plus profondes depuis le retour de la démocratie, en faisant délibérément fi du débat parlementaire et du dialogue social institutionnalisé.

Par la suite, la loi de «Fondements» (loi n° 27.742) et, plus récemment, la loi sur la «modernisation du travail» (loi n° 27.802) ont renforcé ce paradigme de flexibilisation. Ces deux lois ont été élaborées et promues unilatéralement, dans le but de supprimer les droits au travail, la liberté syndicale, la négociation collective et le droit de grève, à l'encontre et en violation du principe fondamental de la participation tripartite inscrit dans la convention n° 144 de l'OIT. La commission d'experts a été claire: les réformes ayant un impact majeur doivent être élaborées dans le cadre de véritables consultations avec les organisations représentatives. En Argentine, l'imposition de mesures s'est substituée au tripartisme.

Je donnerai un exemple plus qu'éloquent de la dérive gouvernementale: le jour même de l'ouverture de la Conférence (ce n'est pas anodin), nous avons pris connaissance, au moment de leur publication, de décrets du pouvoir exécutif national qui, allant d'abus à l'encontre de la législation applicable à des violations de la Constitution nationale, enfreignent à nouveau la convention n° 150, en s'attaquant à la liberté syndicale et aux droits individuels et collectifs. À cela s'ajoute l'application de procédures administratives et d'amendes d'un montant de plusieurs millions contre des organisations telles que le syndicat La Fraternidad et l'Union des conducteurs de tramways et d'autobus (UTA), au motif qu'ils avaient exercé leur droit légitime de grève.

S'ajoute également, pour d'autres motifs, le cas de la prise de contrôle de l'Union ouvrière de la métallurgie de la République argentine (UOM).

Un autre exemple flagrant des violations commises par le gouvernement concerne l'inspection du travail, qui relève des conventions nos 81 et 129. Le rapport de la commission d'experts confirme nos pires craintes: les effectifs des inspecteurs sont gravement insuffisants, ce qui s'ajoute aux structures et au budget insuffisants. Je donnerai aussi l'exemple du secteur agricole, régi par la convention n° 129, où les contrôles sont pratiquement inexistantes. Ainsi, l'absence d'inspection visant les travailleurs en milieu rural est absolue.

L'absence de contrôle de l'État, encouragée par le gouvernement, se traduit par l'anéantissement des droits au travail. Il ne s'agit pas là de «modernisation du travail» mais de précarisation du travail. Le dépeçage par l'État de l'administration du travail se traduit par la liquidation d'organismes stratégiques. De 2023 à février 2026, les effectifs de l'administration publique nationale centralisée ont diminué de 29 pour cent.

À cela s'ajoute la destruction d'autres systèmes fondamentaux de l'État, ce qui conduit à la destruction, aujourd'hui et demain, des piliers de la construction sociale et productive dans notre pays. Permettez-moi d'en donner quelques exemples:

- science et technologie: au sein du Conseil national de la recherche scientifique et technique (CONICET), principal organisme scientifique du pays, qui joue un rôle important pour le système productif argentin, plus de 4 000 emplois ont été supprimés et le recrutement de chercheurs qui avaient réussi le concours d'admission a été gelé;



- infrastructures: les investissements dans les travaux publics ont été suspendus, d'où des répercussions sur l'un des principaux moteurs de la création d'emplois;
- technologie industrielle et dans le secteur agricole et de l'élevage: à l'Institut national de technologie industrielle (INTI) et à l'Institut national de technologie agricole (INTA), l'autonomie de ces institutions a été bafouée et les fonctions de centaines de techniciens ont été supprimées;
- politiques sociales: l'ancien ministère du Développement social a été déclassé, avec pour conséquence la fermeture de centres de référence territoriaux, le licenciement de travailleurs et la suppression de programmes de promotion de l'emploi;
- droits de l'homme et genre: le Secrétariat aux droits de l'homme a été déclassé et le ministère de la Condition féminine a été supprimé;
- enseignement universitaire: le sous-financement de l'université est critique – baisses salariales de plus de 40 pour cent –, ce qui met en péril la survie d'un modèle universitaire, public et gratuit, qui a été un exemple pour la région et le monde entier;
- système de retraite: la précarisation des travailleurs et travailleuses retraités, en raison de l'absence de revalorisation de leurs pensions, et l'insécurité alimentaire qui en découle, s'ajoutent à la détérioration délibérée des systèmes de protection de la santé; et
- système de prise en charge du handicap: sous-financement et suppression de prestations dans le système de prise en charge des familles de travailleurs, et mépris, dans ce système, à l'égard de ces familles.

Enfin, nous dénonçons la politique de criminalisation des conflits sociaux: les conflits du travail, par le biais de la résolution n° 943/2023 du ministère de la Sécurité, ont cessé d'être un phénomène socio-professionnel et sont traités maintenant comme s'il s'agissait d'une question de politique pénale. Le gouvernement a privilégié le recours, par les forces de l'ordre, à des balles en caoutchouc, des gaz lacrymogènes et des camions à canon à eau plutôt que la médiation institutionnelle.

Il est manifeste que l'affaiblissement de l'application de la convention n° 150 permet de s'attaquer au cœur même de notre système de protection des travailleurs. S'il n'y a pas immédiatement un changement de cap – ce qui ne semble pas être actuellement l'intention du gouvernement – et si un dialogue social institutionnel, tripartite et constructif n'est pas engagé, nous serons contraints de recourir à toutes les voies de recours pour dénoncer le non-respect 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. Le mouvement syndical argentin assume sa responsabilité historique et son engagement envers les travailleurs et travailleuses, et maintient sa position avec conviction. Nous le faisons dans la rue, lors de chaque mobilisation populaire et dans le cadre de cette importante instance internationale. Notre objectif est la défense fondamentale des droits et de la dignité au travail des travailleurs et travailleuses. Nous le faisons avec toute la force et la créativité dont nous sommes capables pour retrouver une Argentine prospère, au développement équitable et avec un travail décent, en tant qu'outil fondamental d'intégration pour la justice sociale et le bien de tous. Les travailleurs ne sont pas des rouages au service de l'économie. C'est l'économie qui est un outil efficace au service du bonheur des travailleurs.

Membre gouvernementale, Chypre – 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** et l'**Ukraine**, pays candidats, la **Norvège**, pays de



l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, souscrivent à cette déclaration. L'Union européenne 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 le rôle indispensable que joue le système de contrôle de l'Organisation dans la promotion et le suivi de l'application des normes ratifiées.

Tout en prenant note des informations fournies par le gouvernement concernant la délégation de fonctions aux provinces et les difficultés que peut poser la collecte d'informations, nous demandons au gouvernement, conformément aux observations de la commission d'experts, d'évaluer le fonctionnement du système d'inspection du travail, d'identifier les déficiences quant à la coordination des inspecteurs et au nombre d'inspecteurs au niveau tant fédéral que provincial, et de renforcer les capacités de l'inspection du travail, notamment en lui allouant des ressources financières et matérielles suffisantes. Nous invitons le gouvernement à prendre des mesures supplémentaires pour garantir l'organisation et le fonctionnement efficaces du système d'administration du travail, notamment en veillant à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs et en plaçant l'inspection du travail sous la supervision et le contrôle d'une autorité centrale, comme le prévoient les conventions n^{os} 81 et 129. Nous demandons en outre des informations sur les mesures prises, ou les programmes, visant à étendre les fonctions du système d'administration du travail aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, conformément à l'article 7 de la convention n^o 150. En ce qui concerne la situation et la stabilité de l'emploi ainsi que les conditions de service des inspecteurs du travail, nous encourageons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir que l'inspection soit composée de fonctionnaires dont le statut juridique et les conditions de service garantissent la stabilité de l'emploi.

Nous demandons au gouvernement de veiller au bon fonctionnement du système d'inspection du travail dans l'agriculture, comme le prévoit la convention n^o 129, notamment dans les zones rurales reculées que mentionne la Confédération générale du travail de la République argentine. Nous prions le gouvernement de fournir des informations sur les inspections du travail menées au niveau provincial et sur les sanctions infligées aux inspecteurs qui bénéficient de la stabilité dans l'emploi, ainsi que sur le nombre d'inspecteurs contractuels, tant au niveau fédéral que provincial, et sur les mesures prises pour garantir l'application de sanctions appropriées et efficaces en cas de travail non déclaré. En outre, nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce que l'autorité centrale d'inspection publie un rapport annuel sur les activités de l'inspection du travail, couvrant les sujets indiqués à l'article 21 de la convention n^o 81 et à l'article 27 de la convention n^o 129. Enfin, nous encourageons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir la consultation, la coopération et la négociation entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et à fournir des informations sur le fonctionnement des organes tripartites. L'Union européenne et ses États membres continueront de suivre de près la situation et restent déterminés à soutenir l'application effective des normes internationales du travail.

Membre employeuse, Costa Rica – Les membres employeurs ont écouté attentivement la discussion relative au cas dont nous sommes saisis cet après-midi et je souhaite aborder un aspect qui nous semble essentiel en vue d'un examen équilibré et équitable de ce cas, à savoir la façon dont sont évaluées l'adéquation et l'efficacité du système d'inspection du travail en Argentine.



L'Argentine est un État fédéral et, conformément à la Constitution, l'inspection du travail relève avant tout des provinces, tandis que le gouvernement national assume des fonctions de coordination. Il convient donc de tenir compte de cette réalité institutionnelle lors de l'évaluation du respect de la convention n° 81. Lorsque la commission d'experts examine le nombre d'inspecteurs exerçant au niveau national, il est important de garder à l'esprit que ces derniers ne représentent qu'une partie des effectifs du système. Pour évaluer entièrement la situation, il convient de prendre en considération les inspecteurs de la SRT et de l'ARCA, les ressources d'inspection dans les 23 provinces et dans la ville autonome de Buenos Aires, de même que les inspecteurs des organismes décentralisés et des entités publiques non étatiques, comme le RENATRE et l'IERIC, qui disposent de leurs propres inspecteurs et de compétences spécifiques dans des secteurs clés, tels que l'agriculture et la construction.

Nous demandons donc à la commission de bien vouloir garder à l'esprit cette réalité complexe avant de formuler ses conclusions. Ce n'est qu'en prenant ces éléments en considération et en adoptant une vision globale du système qu'il est possible de déterminer si sa capacité d'inspection réelle suffit ou pas au regard de la convention. Dans le même temps, nous convenons que la disponibilité et la compilation des informations restent un enjeu de taille et c'est la raison pour laquelle nous encourageons le gouvernement à continuer de consolider ses processus de collecte, de compilation et de publication de statistiques complètes et comparables sur le fonctionnement du système d'inspection à tous les niveaux (national et provincial).

Des informations compilées sur le nombre d'inspecteurs, les inspections effectuées, les secteurs couverts et les sanctions appliquées permettront à la commission de se livrer à une évaluation plus précise et objective du respect des obligations découlant des articles 20 et 21 de la convention, mais serviront aussi de base à une véritable évaluation. La complexité d'un système fédéral ne doit pas être vue comme un obstacle ni servir de prétexte à l'inaction, mais doit être considérée comme une caractéristique institutionnelle dont il convient de tenir dûment compte au moment de l'examen du cas.

Membre travailleur, Uruguay – Nous nous exprimons au nom de l'Assemblée intersyndicale des travailleurs – Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT), la seule centrale syndicale de travailleuses et travailleurs de l'Uruguay. Nous fondons nos propos sur l'examen du rapport de la commission d'experts et, plus précisément, sur l'analyse de l'application de la convention n° 150. Loin de tout euphémisme et sans entrer dans les détails techniques, nous constatons qu'un ensemble de transformations d'ordre structurel ont lieu en Argentine et qu'ils ont une incidence directe sur le fonctionnement de l'administration du travail et la capacité de l'État à garantir la protection effective des droits au travail. Forts de ce constat, nous souhaitons attirer l'attention sur l'incompatibilité de ces mesures avec les obligations contractées par l'État en vertu de la convention n° 150.

La rétrogradation du ministère du Travail au rang de secrétariat est un élément particulièrement important, dans la mesure où elle soulève de sérieuses questions quant à la hiérarchie institutionnelle, l'autonomie opérationnelle et la capacité de coordination nécessaire à une administration du travail efficace.

De même, les mesures qui portent atteinte à la stabilité de l'emploi public et autorisent les licenciements discrétionnaires compromettent l'indépendance technique qui doit caractériser les organismes chargés d'appliquer et de contrôler la réglementation du travail, ce qui a des répercussions directes sur la possibilité de disposer d'institutions solides et capables de remplir les fonctions prévues par la convention.



Lors de l'examen du système d'inspection et de contrôle, l'insuffisance des ressources humaines disponibles pour couvrir de manière adéquate le territoire national, ainsi que le très faible niveau des contrôles dans des secteurs particulièrement exposés à l'informalité, comme le travail rural, révèlent de graves faiblesses dans la capacité d'inspection de l'État. Si l'on ajoute à cela la suppression des sanctions en cas de travail non déclaré, il en résulte un cadre qui réduit les incitations à respecter la réglementation et affaiblit l'efficacité de la protection du travail. À notre avis, cette situation doit être examinée à la lumière des conventions n°s 81 et 129, qui sont étroitement liées à l'efficacité du système d'administration du travail.

La réduction des capacités de l'État, le démantèlement de programmes techniques et locaux, et la perte de personnels spécialisés ont des effets tangibles sur l'exercice des fonctions essentielles liées à la protection du travail et à la protection sociale, avec pour conséquence pratique la perte de droits.

Nous demandons donc qu'il soit dûment tenu compte de la gravité de la situation et que l'État soit prié d'adopter des mesures concrètes pour rétablir une administration du travail dotée de hiérarchie, jouissant d'indépendance et disposant de ressources suffisantes et de mécanismes efficaces de consultation tripartite, en pleine conformité avec la convention n° 150 et conformément aux obligations découlant des conventions n°s 81 et 129.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants. La Suisse a pris note avec intérêt des observations de la commission d'experts, ainsi que des informations fournies par le gouvernement argentin concernant l'application des conventions n°s 81, 129 et 150.

S'agissant de l'inspection du travail, la Suisse relève avec préoccupation que le système continue de faire face à des défis importants, notamment en matière de ressources humaines et matérielles, ainsi que de coordination entre les niveaux fédéral et provincial. C'est un enjeu que la Suisse connaît également, et mon pays serait prêt à partager son expertise avec l'Argentine.

En ce qui concerne le secteur agricole, la Suisse prend note des activités menées en coopération avec le RENATRE, ainsi que des inspections déjà réalisées. Nous observons toutefois que des défis importants subsistent, notamment la couverture insuffisante des zones rurales éloignées, la persistance du travail non déclaré et le travail des enfants. Nous encourageons les autorités argentes à renforcer la coordination institutionnelle et l'efficacité des contrôles.

S'agissant des sanctions, la Suisse prend note des informations fournies et souligne l'importance de garantir un cadre suffisamment dissuasif et effectivement appliqué.

Concernant le statut des inspecteurs, la Suisse rappelle l'importance de conditions d'emploi stables et adéquates afin de garantir l'indépendance et l'efficacité du corps d'inspection.

En ce qui concerne l'administration du travail, la Suisse prend note des réformes institutionnelles en cours et encourage les autorités à veiller à ce que celles-ci renforcent la capacité d'action du système, y compris face aux évolutions du marché du travail.

Enfin, la Suisse souligne l'importance du dialogue social et encourage le gouvernement argentin à assurer le bon fonctionnement des mécanismes de consultation tripartite. La Suisse prend également note des informations communiquées en réponse aux observations de la commission d'experts et encourage le gouvernement de l'Argentine à poursuivre ses efforts en vue de la pleine application des conventions ratifiées, en coopération avec les partenaires



sociaux et en recourant, le cas échéant, à l'assistance technique disponible du Bureau international du Travail.

Membre gouvernemental, Honduras – Notre délégation tient à remercier la République argentine pour les informations fournies et pour le dialogue entretenu avec les organes de contrôle de l'OIT. Nous prenons note avec intérêt de la nécessité d'adopter des mesures visant à renforcer l'inspection du travail et à améliorer la coordination entre les différents niveaux de gouvernement et les institutions compétentes, en tenant compte des particularités de l'organisation fédérale du pays. Nous apprécions également la poursuite des initiatives visant à prévenir le travail informel et à promouvoir le respect de la législation du travail, ainsi que les efforts spécifiques déployés dans le secteur agricole grâce à la coopération avec le RENATRE pour lutter contre le travail non déclaré et protéger les travailleurs ruraux. Nous prenons également note de la volonté exprimée par le gouvernement argentin de continuer à collaborer avec l'OIT et de tirer parti des outils de coopération et d'assistance technique disponibles pour continuer à perfectionner ses mécanismes d'inspection et d'administration du travail. Nous estimons également important que ces efforts s'inscrivent dans un contexte de reprise économique et de réformes visant à favoriser la formalisation, la productivité et la création d'opportunités d'emploi au bénéfice des travailleurs et des employeurs. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à poursuivre ces initiatives et à maintenir un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et avec l'Organisation.

Membre employeuse, Guatemala – Je souhaiterais me concentrer sur l'application de la convention n° 150 et le fonctionnement du système de l'administration du travail depuis les réformes engagées en 2023. D'après les informations fournies et les éléments exposés dans la salle, nous comprenons que la création du ministère du Capital humain, qui a absorbé les fonctions de l'ancien ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, était une décision de politique institutionnelle adoptée dans le contexte d'une grave crise financière. La convention ne prévoit pas de structure ministérielle précise. Il convient donc de réaffirmer que, sur ce point, chaque État organise souverainement son administration comme bon lui semble.

En revanche, aux articles 4 et 10, la convention exige qu'indépendamment de la structure adoptée, le système fonctionne de façon efficace et dispose de ressources suffisantes. C'est la norme à appliquer et c'est cette norme que la commission doit évaluer: le fond et non la forme. L'article 5 de la convention établit l'obligation de consultation, de coopération et de négociation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives. Il ne s'agit pas d'un mandat formel mais du fondement d'un système de relations professionnelles qui fonctionne.

Les employeurs n'appuient pas le tripartisme uniquement par principe. Nous l'appuyons parce que nous le vivons. Lorsque le dialogue social fonctionne, les politiques du travail sont plus solides et équilibrées, les conflits moindres et les normes plus légitimes. Lorsque le dialogue social est fragilisé, tous les secteurs sont perdants. C'est pour cela que nous prions instamment le gouvernement de garantir le bon fonctionnement du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif, de maintenir les espaces de dialogue sectoriel et de consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'informer la commission sur le calendrier et les résultats de ces rencontres. La convention ne doit pas être interprétée comme constituant un obstacle aux réformes institutionnelles mais comme étant un guide qui permet de les concevoir efficacement, dans le cadre du dialogue avec les acteurs de chaque composante socioéconomique et selon les caractéristiques de chaque système de gouvernement.



Membre travailleur, Brésil – Le cas de l'Argentine porte sur une violation des conventions dites de gouvernance qui sont indispensables pour transformer les principes et droits fondamentaux au travail en des réalités concrètes. D'où la gravité de la violation de ces conventions. En effet, leur non-respect nuit au respect des autres engagements internationaux pris par l'Argentine, ce qui a des effets préjudiciables sur ceux qui vivent de leur travail.

Le ministère du Travail a perdu son rang ministériel pour devenir un Secrétariat du ministère du Capital humain. Cette dégradation et les récentes réformes du travail ont changé l'axe des politiques d'inspection et de protection sociale dans le but de limiter le rôle de l'État, étant entendu que la protection du travailleur constitue un obstacle pour l'économie.

Le démantèlement progressif de la politique nationale du travail a notamment entraîné une diminution des effectifs, un ajustement budgétaire et une perte de capacités en matière de contrôle, ce qui donne lieu à un triple affaiblissement induisant une perte de la hiérarchie, de l'autonomie de fonctionnement et de la capacité de coordination centralisée exigée par la convention n° 150, et qui a pour conséquence la réduction de la capacité de réponse rapide face aux dénonciations d'abus et de mauvaises conditions de travail locales, en particulier dans le secteur rural et dans les régions aux asymétries structurelles historiques, ce qui favorise les cas d'exploitation extrême, le travail des enfants et les journées supérieures aux limites légales.

En outre, les amendes pour travail non ou mal déclaré ont été supprimées et remplacées par un régime qui ferme les yeux sur les dettes et les infractions des employeurs qui régularisent volontairement les relations professionnelles de leurs travailleurs.

Or, contrairement à la promesse de «modernisation», les réformes du travail font augmenter les taux de chômage et d'informalité. De plus en plus de personnes travaillent, sans stabilité ni droits, ce qui a des effets directs sur les revenus et les conditions de vie. Mais, comme l'a noté la commission d'experts, l'institutionnalisation du dialogue social a été fragilisée. En effet, le gouvernement a supprimé la concertation en recourant à des artifices législatifs pour instituer, sans véritable consultation tripartite, un projet politique visant à redéfinir le modèle des relations professionnelles. Au sein de cette commission, nous avons entendu à d'innombrables reprises qu'il n'y a pas de véritable démocratie sans syndicats forts, capables de faire entendre la classe des travailleurs et travailleuses et d'en défendre les intérêts. C'est de cela dont il est question dans ce cas. Liberté de manifestation. Dialogue social. Démocratie.

Membre gouvernementale, Costa Rica – Le Costa Rica prend note avec intérêt des informations présentées par le gouvernement concernant les mesures adoptées pour renforcer les services d'inspection et d'administration du travail, conformément aux conventions n°s 81, 129 et 150, malgré les défis auxquels il est confronté en matière d'articulation et de coordination administrative.

Nous apprécions tout particulièrement les efforts signalés pour étendre la couverture des inspections, augmenter le nombre de visites effectuées et renforcer la protection des travailleurs grâce à des mécanismes plus efficaces de surveillance et de respect de la législation du travail. Nous saluons également les actions menées pour lutter contre le travail non déclaré, le travail des enfants et le travail dangereux des adolescents, ainsi que pour protéger les travailleurs les plus vulnérables, en particulier dans le secteur rural. Nous saluons les initiatives visant à promouvoir des solutions concertées dans différents secteurs de l'économie, qui reflètent la capacité du tripartisme à générer des réponses adaptées aux réalités de la production et du travail.



De même, nous soulignons la volonté exprimée par le gouvernement de poursuivre sa coopération avec l'OIT et de recourir à l'assistance technique du Bureau afin de continuer à renforcer ses capacités institutionnelles. Nous considérons que la coopération technique et l'échange de bonnes pratiques sont des instruments précieux permettant de consolider des systèmes d'administration et d'inspection du travail efficaces, inclusifs et axés sur les résultats.

Membre employeur, Uruguay – Nous prenons note du contexte de crise budgétaire qui a motivé la réforme de l'État en Argentine, mais ce contexte ne suspend pas pour autant ses obligations envers l'OIT. La convention n° 150 reste pleinement en vigueur. La question concrète à laquelle nous devons répondre est de savoir si cette réforme est compatible avec les dispositions de la convention, qui comprend des dispositions à l'évidence facultatives, et d'autres contraignantes. Pour évaluer correctement la réforme menée dans le cadre de cette convention, il sera nécessaire de disposer d'informations sur les performances de la nouvelle administration du travail. Nous avons besoin de données concrètes sur son fonctionnement. En tout état de cause, il pourrait être nécessaire de renforcer les mécanismes de consultation et le tripartisme, conformément à ce que prescrit l'article 5 de la convention.

L'assistance technique du BIT pourrait être le moyen de servir trois objectifs: i) identifier les problèmes de coordination auxquels est confronté ce nouveau système d'administration du travail; ii) améliorer les capacités des États provinciaux dans leurs fonctions d'inspection et d'administration du travail; et iii) consolider les systèmes d'information statistique permettant d'évaluer les performances du nouveau système. Une assistance technique du BIT est un signe de maturité des institutions que soutient le secteur des employeurs.

Membre travailleuse, Espagne – Nous nous présentons aujourd'hui pour dénoncer la violation grave et systématique des conventions nos 81, 129 et 150 par le gouvernement. La convention n° 150, en particulier, exige un système d'administration du travail efficace, doté de ressources, de personnel, d'une présence sur le terrain et d'une capacité de coordination. Or, les faits montrent un processus accéléré de démantèlement institutionnel, reconnu certes par la commission d'experts mais dont témoignent également les données officielles. Entre novembre 2023 et février 2026, l'État argentin a supprimé 66 402 postes, soit une baisse de 19,3 pour cent de l'emploi public national. Toutefois, ce sont les domaines du travail et des affaires sociales qui en ont pâti le plus. Le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, aujourd'hui ravalé au rang de secrétariat au sein du ministère du Capital humain, a perdu 47 pour cent de ses effectifs historiques. Cette réduction massive affecte directement la capacité de l'État à formuler, coordonner et mettre en œuvre des politiques du travail, en violation des articles 4, 7 et 10 de la convention n° 150.

La commission d'experts a pris note de cette dégradation institutionnelle et avertit que la réorganisation ministérielle, la réduction des effectifs et la paralysie des organes tripartites ont affaibli l'administration du travail. Elle souligne en outre qu'il y a eu 50 000 licenciements dans la fonction publique, touchant des domaines essentiels à la protection des travailleurs.

Le démantèlement territorial est tout aussi critique. Les 43 agences territoriales (pilier fédéral de la politique du travail) étaient sur le point de fermer, ce qui aurait entraîné le licenciement immédiat d'au moins 1 600 travailleurs et la disparition de la présence de l'État dans de vastes régions du pays. Toutes les fonctions de l'État sont peu à peu vidées de leur substance, conséquence de l'étranglement budgétaire et de la suppression de programmes.

Ces manquements ne constituent pas des faits isolés. Ils s'inscrivent dans un contexte plus large de recul des droits des travailleurs en République argentine, tant dans leur dimension individuelle que collective. La réduction des capacités de l'État en matière d'inspection, de contrôle et d'administration du travail coïncide avec l'adoption de réformes



normatives qui affaiblissent les mécanismes de protection de la classe des travailleurs et travailleuses, restreignent l'action syndicale et affectent l'exercice effectif des droits fondamentaux reconnus par cette institution, par l'OIT.

Nous demandons à cette commission de prier instamment le gouvernement d'adopter des mesures urgentes pour remédier à cette situation, rétablir les capacités de l'administration du travail et garantir le plein respect des droits individuels ou collectifs des travailleuses et travailleurs argentins.

Membre gouvernementale, Chili – Ma délégation prend note des informations fournies par le gouvernement et des éléments partagés dans le cadre de l'examen de ce cas. Les indicateurs présentés par la délégation argentine montrent une évolution favorable entre 2025 et 2026 qui rend bien compte de l'impact des mesures adoptées et constitue un signe positif qui, à notre avis, devrait être pris en considération par la commission.

Nous espérons que la commission tient compte de ces efforts, qui s'inscrivent dans un contexte où plusieurs priorités doivent être traitées en même temps, tout en renforçant les contrôles et en encourageant le travail décent dans le secteur agricole, un domaine qui présente des défis particuliers en matière de protection des travailleurs. La gestion de l'inspection du travail dans un pays fédéral pose de sérieux défis qui requièrent des solutions adaptées à chaque situation. À cet effet, nous approuvons la réponse du gouvernement qui rend compte des effectifs d'inspecteurs dans les différents services et systèmes d'inspection existants. De la même manière, nous saluons les avancées enregistrées en matière de régularisation de l'emploi et de mesures de protection des travailleurs dans des secteurs plus vulnérables. Enfin, nous apprécions le travail conjoint réalisé par le gouvernement et l'OIT, et ne doutons pas que ce dialogue, ainsi que la participation des interlocuteurs sociaux, contribueront à faire largement progresser l'application des conventions ratifiées en fonction du contexte national.

Membre employeur, Honduras – Nous souhaitons faire part de deux préoccupations concrètes exprimées par la commission d'experts: l'efficacité du régime des sanctions et le défi que représente le travail non déclaré dans le secteur agricole. Ces deux questions sont particulièrement importantes pour le secteur des employeurs car un système de sanctions crédible et une agriculture formelle sont des conditions nécessaires à une concurrence loyale entre les entreprises.

La commission d'experts a mentionné la dérogation à certaines dispositions de la loi n° 27.742. Le gouvernement a expliqué que ces normes occasionnaient une double peine, vu que le non-respect était sanctionné deux fois pour le même fait.

Le régime général de sanctions de la loi n° 25.212 (le REGESIL) reste pleinement en vigueur, avec des amendes qui vont de 25 à 5 000 pour cent du salaire minimum, selon la gravité de l'infraction.

Le groupe des employeurs comprend l'importance de mettre à jour les cadres réglementaires afin d'éviter les normes qui sont sources de distorsion et qui, comme nous l'avons entendu en salle, proviennent d'une judiciarisation excessive des conflits du monde du travail. Nous comprenons qu'il serait important, afin de procéder à une évaluation complète, d'obtenir des données sur la mise en œuvre des normes en vigueur, les enquêtes et les sanctions appliquées aux différents niveaux du gouvernement. Nous encourageons donc le gouvernement à fournir des données statistiques actualisées sur la fréquence des sanctions appliquées en cas de travail non déclaré au niveau national et provincial; le montant moyen des amendes effectivement recouvrées; le nombre d'employeurs inclus au registre des



employeurs sous le coup de sanctions et les conséquences pratiques de cette inclusion. Sans ces informations, cette commission ne pourra pas évaluer si le régime est adéquat. Et sans cette évaluation, il n'y aura pas de base solide sur laquelle s'appuyer pour rédiger les conclusions.

Par ailleurs, nous prenons note que le contrôle du secteur agricole semble être confronté à des difficultés structurelles particulières liées à la fragmentation géographique, au caractère saisonnier de la main d'œuvre et à la présence de travailleurs migrants. La solution à ces problèmes ne peut être uniquement de nommer davantage d'inspecteurs; il faut également une spécialisation, une technologie et une coordination effectives avec le RENATRE, qui est bipartite, et les provinces. Nous appelons donc le gouvernement à renforcer la formation spécialisée des inspecteurs agricoles et à fournir des informations sur les critères de planification des inspections rurales, en particulier dans les zones reculées.

Membre travailleuse, France – J'interviens ici au nom des travailleurs de France, d'Italie, d'Allemagne, de Belgique, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. La convention n° 150 exige une administration du travail efficace, dotée de ressources, du personnel, de capacités techniques et de la présence territoriale nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre les politiques du travail. Or la commission d'experts a noté avec inquiétude la déclassification du ministère du Travail en secrétariat d'État, la réduction massive des effectifs, la perte de capacités institutionnelles et l'affaiblissement des mécanismes de coordination de la politique du travail.

La convention n° 150 oblige également les États à assurer des consultations, une coopération et des négociations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. À cet égard, la commission d'experts insiste, dans son Étude d'ensemble de 2024, sur l'importance de consulter les partenaires sociaux lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de lois ou de décrets du travail.

Plutôt que de renforcer le dialogue social, le gouvernement de l'Argentine a agi par le biais de décisions unilatérales, de décrets et de mesures adoptées sans consultation tripartite appropriée. Le cas le plus emblématique a été le décret d'urgence n° 70/2023, qui constitue la première réforme du travail impulsée par l'actuel gouvernement. Ce décret d'urgence modifie des aspects fondamentaux du droit du travail individuel et collectif, et ceci sans la participation préalable des partenaires sociaux. À cela s'ajoute une politique persistante de restriction des actions collectives.

Le recours répété à des mécanismes d'exception, le démantèlement des organismes publics, la réduction budgétaire des domaines liés au travail et la paralysie des instances institutionnelles de participation témoignent de l'existence d'une orientation politique qui met de côté le dialogue social et concentre les décisions au sein du pouvoir exécutif. Un exemple significatif est la mise hors service de facto du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif. Ce Conseil national est une instance tripartite de haut niveau qui, historiquement, intégrait la gestion du travail sous l'égide de l'ancien ministère du Travail. Dans la pratique, les décisions relatives au salaire minimum ont été adoptées unilatéralement par l'État, avec des augmentations inférieures à l'évolution de l'inflation, provoquant une perte soutenue du pouvoir d'achat.

Lorsque les politiques du travail sont adoptées sans consultation, lorsque les institutions chargées de les gérer sont affaiblies et lorsque la capacité de l'État à garantir les droits est réduite, les principes qui sous-tendent la convention n° 150 sont directement remis en cause. C'est pourquoi nous demandons que le gouvernement soit invité à rétablir un véritable dialogue social, à renforcer les institutions du travail, à relancer les mécanismes tripartites de consultation et de participation, et à garantir le plein respect de la convention n° 150 de l'OIT.



Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran tient à saluer le travail rigoureux de la commission d'experts, dont les conclusions dans le Rapport III(A) de 2026 fondent exclusivement sa déclaration. Nous souhaitons que soit consignée au compte rendu notre profonde préoccupation quant au respect, par l'Argentine, de ses obligations en vertu des conventions ratifiées sur l'inspection du travail, l'inspection du travail dans l'agriculture et l'administration du travail.

Premièrement, s'agissant du travail des enfants dans l'agriculture, la commission d'experts a établi que le travail des enfants persiste dans les secteurs du maté et du tabac. Des enfants, qui souvent n'ont pas l'âge minimum d'admission au travail, sont exposés à des produits chimiques toxiques, à des heures de travail excessives et à des conditions difficiles aux conséquences graves sur leur santé et leur éducation. Il ne s'agit pas d'une conclusion isolée mais du reflet d'un manquement structurel appelant une action urgente.

Deuxièmement, s'agissant de l'exploitation au travail et de la traite, la commission d'experts a expressément rappelé que, dans le secteur agricole, les migrants se heurtent à une vulnérabilité extrême, à l'exploitation et, dans certaines régions, à des logiques de traite bien ancrées. Ce ne sont pas là des préoccupations marginales mais des éléments au cœur des obligations de l'Argentine en vertu des conventions ratifiées.

Troisièmement, et point plus troublant encore, le démantèlement des mécanismes de contrôle. Au moment même où le travail rural non déclaré demeure à des niveaux alarmants, le gouvernement abroge les sanctions financières pour les employeurs qui ne déclarent pas les travailleurs. La commission d'experts a dit que cela affaiblit l'inspection du travail, et l'institution, qui doit être forte pour protéger les travailleurs les plus vulnérables.

Prises ensemble, ces conclusions font apparaître une régression, non un progrès, un recul en ce qui concerne les sauvegardes institutionnelles qui donnent du sens aux normes internationales du travail. À la lumière de ces préoccupations, nous appelons la commission à prier le gouvernement de présenter sans plus attendre un plan d'action complet et vérifiable pour éradiquer le travail des enfants dans l'agriculture, combattre la traite et l'exploitation au travail, rétablir le cadre de sanctions financières en cas d'emploi non déclaré et afficher son attachement continu à ses obligations internationales, de façon mesurable et en fixant des délais. La crédibilité de la commission dépend de sa volonté de demander aux gouvernements de rendre des comptes. Nous prions instamment la commission d'agir en conséquence.

Membre travailleuse, Canada – Je m'exprime au nom du Congrès du travail du Canada. La Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles des États-Unis souscrit à cette déclaration. Nous intervenons devant la commission pour aborder des manquements graves aux conventions n^{os} 81, 129 et 150. La dégradation actuelle n'est pas un cas isolé. Il s'agit d'un processus structurel qui sape la capacité de l'État à garantir les droits fondamentaux au travail.

Le rapport de la commission d'experts est sans équivoque. Le nombre d'inspecteurs du travail a chuté de 385, en 2023, à 308, en 2025, dont 52 sans sécurité de l'emploi, ce qui contrevient directement à l'article 6 de la convention n° 81, qui prévoit l'indépendance des fonctions et la protection contre les pressions externes. Cette situation précaire prend de l'ampleur dans un contexte de pertes d'emploi dans le secteur public qui affaiblit davantage la structure de l'État chargée de contrôler le respect du droit du travail. La réduction des effectifs va de pair avec des coupures budgétaires drastiques et sans précédent au ministère du Travail qui pèsent directement sur la capacité opérationnelle du système. Par exemple, les indemnités de déplacement, le transport, les véhicules et les ressources essentielles pour l'inspection sont



quasiment éliminées, ce qui porte atteinte au respect de l'article 10 de la convention n° 81, qui prévoit que les inspecteurs bénéficient des moyens nécessaires pour exercer leurs fonctions.

Le déclin des activités d'inspection est un résultat évident. Dans des secteurs critiques, tels que l'agriculture, en 2023, seules 59 inspections ont été menées pour 9 938 établissements. Cela représente moins de 1 pour cent. La commission d'experts alerte sur le fait que ce petit nombre est aggravé par l'absence de coordination entre les échelons fédéral et provincial et par l'absence de contrôle central efficace en violation des articles 4 et 16 de la convention n° 81. À cela s'ajoute le changement réglementaire qui fragilise complètement la fonction d'inspection prévue par la convention n° 81.

Le gouvernement a remplacé le cadre de longue date qu'était le Plan national de régularisation du travail qui, depuis 2003, accordait aux inspecteurs les pouvoirs d'une autorité publique pour entrer dans les établissements, adresser une injonction, imposer des sanctions, voire prononcer la fermeture de l'établissement en cas de violation grave, par le programme dit de promotion de l'emploi et des bonnes pratiques. Ce nouveau régime remplace un contrôle effectif par un système permettant jusqu'à quatre visites de conseil et de courtoisie, au cours desquelles l'inspecteur n'est plus le garant du respect de la loi mais un acteur qui favorise le respect volontaire, en fournissant des conseils amicaux sur les avantages de la réforme du travail avant d'envisager toute sanction. Ce changement élimine la fonction de contrôle de l'application prévue par la convention n° 81, affaiblit la capacité dissuasive de l'État et consolide un cadre d'amnistie structurelle pour ceux qui ne respectent pas les réglementations du travail. Nous prions la commission d'instamment prier le gouvernement de reconstituer les effectifs de l'inspection, de rétablir les ressources opérationnelles et de veiller à ce que la convention n° 81 soit pleinement mise en œuvre dans tout le pays.

Membre gouvernementale, Paraguay – Ma délégation remercie la République argentine pour les informations présentées et les précisions apportées au cours de ce débat. Nous prenons note des mesures communiquées en matière d'administration du travail, ainsi que des actions visant à renforcer la coordination entre les institutions chargées du contrôle du travail. Nous prenons acte des initiatives permettant d'améliorer l'identification des situations de travail informel, des mesures de protection des travailleurs et des actions menées en milieu rural grâce à la coopération entre les organismes compétents. Nous prenons également note de la décision du gouvernement de poursuivre l'évaluation du fonctionnement de son système d'inspection du travail et de maintenir la coopération avec le Bureau international du Travail en vue d'analyser et de renforcer ses capacités institutionnelles. Le Paraguay, qui est également confronté à ce défi, est disposé à échanger des expériences et des bonnes pratiques en la matière. Nous observons que ces actions s'inscrivent dans un contexte de reprise de l'activité économique et de mise en œuvre de politiques liées à l'emploi formel. Ma délégation encourage la République argentine à poursuivre ces initiatives et souligne que la coopération technique et le dialogue jouent un rôle important dans le renforcement des institutions du travail.

Membre gouvernementale, Panama – La délégation de la République du Panama remercie la République argentine pour les informations présentées et, dans ce contexte, souhaite faire part des remarques suivantes:

Tout d'abord, nous apprécions la volonté exprimée par le gouvernement de continuer à coopérer avec l'OIT et de recourir à l'assistance technique du Bureau afin de continuer à renforcer ses institutions du travail et les mécanismes de contrôle du respect de la législation du travail. De même, nous prenons note des initiatives destinées à faire reculer l'emploi informel et à améliorer le fonctionnement du marché du travail, étant entendu que la



réduction de l'informalité constitue l'un des principaux défis pour garantir une protection effective des travailleurs.

Nous observons également avec intérêt les mesures adoptées pour renforcer le contrôle du travail et les actions menées dans le secteur agricole, en coordination avec les organismes spécialisés compétents, en vue de prévenir les situations de travail non déclaré et d'autres violations des droits au travail. Ma délégation note également que ces actions s'inscrivent dans un contexte de croissance économique, de promotion de l'investissement et de création de nouvelles possibilités d'emploi formel.

Enfin, nous prenons note des explications fournies sur le fonctionnement du système argentin d'inspection du travail et des mécanismes de coordination entre les différentes juridictions et organismes concernés, et nous encourageons la poursuite des efforts visant à renforcer la coopération institutionnelle et l'efficacité des fonctions d'inspection. Nous exhortons l'Argentine à poursuivre le dialogue constructif avec les partenaires sociaux, l'OIT et les autres acteurs concernés afin de continuer à renforcer ses institutions du travail et de faire progresser les objectifs que visent les conventions examinées.

Membre gouvernemental, Pérou – Le Pérou remercie la délégation de la République argentine pour les informations fournies concernant l'application des conventions n^{os} 81, 129 et 150. Nous prenons note des informations présentées par le gouvernement concernant les mesures adoptées pour renforcer le fonctionnement de son système d'inspection du travail, ainsi que des mécanismes de coordination entre les autorités nationales et provinciales dans le cadre de sa structure fédérale. Nous prenons également note de la poursuite des actions menées dans le cadre du Plan national de régularisation du travail et des activités de contrôle menées au cours de la période examinée dans le but de promouvoir le respect de la législation du travail. Nous apprécions également les informations relatives à la coopération avec le RENATRE, en vue de faire face aux problèmes que posent le travail non déclaré, la prévention du travail des enfants et la protection des travailleurs du secteur rural. Nous prenons également note de la volonté exprimée par le gouvernement de poursuivre sa collaboration avec l'OIT et de recourir à l'assistance technique du Bureau afin de continuer à renforcer les capacités de son système d'inspection du travail. Le Pérou considère que l'échange d'expériences, la coopération technique et le renforcement institutionnel constituent des éléments importants pour promouvoir l'application effective des normes internationales du travail, et encourage la poursuite des efforts déployés dans ce domaine.

Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI) – Comme cela a déjà été signalé, la discussion porte davantage sur une question technique et administrative. Il a déjà été mentionné que ministère du Travail a été déclassé au rang de secrétariat, ce qui est particulièrement alarmant à la lumière des articles 1 et 4 de la convention n° 150.

À cela s'ajoute l'utilisation d'instruments normatifs sans processus de consultation et de concertation tripartite adéquat afin d'introduire des réformes du marché du travail de grande ampleur, en rupture totale avec les principes de la convention. La commission d'experts a souligné à plusieurs reprises que de telles réformes devaient être élaborées par le biais de processus réels, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Or ce n'est pas le cas en Argentine. Comme cela a été mentionné, il y a deux jours par exemple, un décret réglementaire qui va au-delà des termes de la loi a été publié sans que les employeurs et les travailleurs n'aient été consultés. Le mouvement syndical a signalé que les initiatives qui ont été lancées par le gouvernement n'ont pas fait l'objet de concertation sociale au sens des articles 3 et 5 de la convention n° 150. On observe que ces mesures établissent des



restrictions normatives à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective, et traitent très souvent l'action collective comme un problème de sécurité qui se résout en imposant des amendes confiscatoires. Je ne vais pas reparler de l'Étude d'ensemble en raison du temps limité qui nous est imparti mais nous savons qu'elle souligne que le rôle central de l'administration du travail est de promouvoir la paix sociale et des relations de travail solides, et que cette fonction doit être exercée en respectant les principes de liberté syndicale et de négociation collective.

En raison de l'orientation que prend notre pays, promouvoir l'extension progressive des fonctions du système d'administration du travail, conformément à l'article 7, implique d'avoir des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Cela est préoccupant à la lumière de la convention n° 150, qui conçoit l'administration du travail comme un système actif de protection et d'application effective des droits du travail. Or, le dialogue social est absent et nous déplorons le manque de consultations avec les employeurs et les travailleurs, et le manque de coopération. Il existe effectivement un organe qui s'appelle le Conseil fédéral du travail mais il est intéressant de souligner qu'entre 2000 et 2023, 124 sessions plénières ont eu lieu mais que depuis décembre 2023, sur une période de trente mois, seules 2 ont été organisées.

Selon le rapport mondial sur le respect des droits des travailleurs réalisé par la Confédération syndicale internationale, l'Argentine fait partie des 10 pays qui comptent le plus grand nombre de violations des droits de l'homme et des droits syndicaux. Il est important de le mentionner dans ce contexte car nous parlons de l'administration du travail et de la protection des travailleurs.

Nous soulignons une fois de plus que l'Argentine est en plein processus de désyndicalisation d'une part, que les travailleurs manquent cruellement de protection et que l'on assiste à la dislocation et au démantèlement de l'État, d'autre part. On pourrait parler d'une terrible conjonction de circonstances car, même si certains droits subsistent, ils ne sont plus garantis en raison de l'inaction de l'État.

Ici, il s'agit bien d'une crise. Et une crise ne se résout pas en détruisant la justice sociale dont l'Argentine a toujours été fière. Nous affirmons donc que les observations de la commission d'experts et des organisations syndicales argentines, de la Centrale syndicale des Amériques et de la Centrale syndicale internationale, montrent qu'il existe de graves manquements en matière d'application des principes et des prescriptions des conventions n°s 81, 129 et 150. La commission doit prendre dûment note de la gravité de la situation.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – La première chose que je souhaite dire est que je partage entièrement chaque mot, chaque lettre, chaque virgule et chaque nuance du discours du cosecrétaire général de la CGT-RA. Je m'exprime au nom des travailleurs et travailleuses de l'Argentine, regroupés au sein de la CTA, affiliée à la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA), l'organisation régionale de la CSI, ainsi qu'au nom de l'Internationale de l'éducation (IE), pour exprimer notre profonde préoccupation face au non-respect par la République argentine des obligations qu'elle a contractées en vertu des conventions n°s 81, 129 et 150.

Notre inquiétude est d'autant plus grande que ces problèmes avaient déjà été signalés au sein de cette même commission. Il y a deux ans, lors de la discussion sur l'Étude d'ensemble de la commission d'experts sur l'administration du travail et l'application de la convention n° 150 et de la recommandation n° 158, les centrales argentines avaient dénoncé le processus de dégradation institutionnelle qui avait été entamé et qui se traduisait par une réduction des programmes publics, un affaiblissement des politiques de l'emploi, la rétrogradation du



ministère du Travail en secrétariat et des licenciements massifs dans l'administration publique nationale.

À cet égard, et comme le fait la commission d'experts dans son rapport au sujet du non-respect de l'article 1, alinéa *b*), et des articles 4, 7 et 10 de la convention n° 150, nous souhaitons souligner que le processus de réduction de l'emploi public s'est intensifié et des licenciements de personnel ont désormais lieu de manière permanente, les contrats ne sont plus renouvelés et des programmes de départs volontaires ont été mis en place dans différents secteurs de l'administration nationale et ce, sans véritable consultation des organisations syndicales représentatives.

Ces mesures ont non seulement eu des effets sur les conditions de travail de milliers de travailleurs publics, mais ont également affaibli les capacités institutionnelles, l'expertise technique et la présence de l'État sur le territoire. La réduction des effectifs dans des organismes stratégiques a compromis l'administration du travail, la pérennité des politiques publiques et l'accès effectif des travailleurs aux droits reconnus par la législation nationale et les conventions internationales.

Comme le souligne la commission d'experts, la crise du dialogue social est une autre facette du non-respect de l'article 5 de la convention n° 150. À cet égard, les organisations syndicales ont dû mettre en demeure officiellement le gouvernement pour qu'il convoque le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital et évolutif, en dénonçant le non-respect de la périodicité prévue dans son propre règlement. Le fait que le gouvernement continue de fixer unilatéralement des augmentations insuffisantes du salaire et l'absence de révisions périodiques constituent une atteinte grave aux principes de consultation, de participation et de dialogue social consacrés par la convention.

En ce qui concerne les observations de la commission d'experts sur le non-respect des conventions nos 81 et 129, il convient de souligner qu'il s'inscrit dans le cadre d'une réforme du travail qui n'a pas non plus respecté le dialogue social ni, pire encore, sa réglementation. Cette réforme a affaibli des outils historiques de protection en favorisant des processus de déréglementation incompatibles avec une inspection du travail efficace, en supprimant les dispositifs de sanction mis en place pour lutter contre le travail non déclaré et en privilégiant la régularisation volontaire au détriment du contrôle de l'État.

Tout cela survient alors que des milliers de petites et moyennes entreprises ferment leurs portes; des licenciements massifs ont lieu dans le secteur privé et dans le secteur public; le pouvoir d'achat des travailleurs et des retraités chute brutalement; des financements accordés à l'éducation publique, aux universités, aux sciences, à la technologie et à la santé sont supprimés; des organisations syndicales subissent des attaques, notamment par l'imposition d'amendes de plusieurs millions de pesos en cas d'appel à la grève, comme cela s'est produit avec l'Association du personnel aéronautique (APA), l'Union des conducteurs de tramways et d'autocars (UTA), La Fraternidad et certains syndicats d'enseignants membres de la Confédération des travailleurs de l'éducation de la République argentine (CETERA); des syndicats font l'objet d'une prise de contrôle en vertu d'une décision de justice, comme dans le cas de l'Union des ouvriers de la métallurgie (UOM); des dirigeants syndicaux sont persécutés; et tout mouvement de protestation sociale est réprimé, répression qui a failli coûter la vie à un reporter graphique.

Il convient de noter que cette situation transparaît dans la récente édition de l'Indice CSI des droits dans le monde, qui a classé l'Argentine parmi les dix derniers pays en matière de droits des travailleurs et travailleuses.



C'est pourquoi, face à la gravité de la situation, nous demandons à la commission de prier fermement le gouvernement d'adopter des mesures urgentes pour renforcer l'administration et l'inspection du travail, rétablir le dialogue social et garantir le respect des obligations contractées en vertu des conventions n^{os} 81, 129 et 150.

La justice sociale n'est pas une aberration, comme le prétend le Président de l'Argentine, mais une condition nécessaire pour garantir la paix et le bien-être général. Nous, centrales syndicales, défendrons ces principes dans cette enceinte, en descendant dans les rues, en faisant grève et en luttant avec l'ensemble de la classe des travailleurs et travailleuses.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'IBB représente les travailleurs des secteurs de la construction, des matériaux de construction, du bois et de la sylviculture, ainsi que des secteurs connexes, à travers le monde. Notre intervention met l'accent sur l'importance d'une inspection du travail, d'une administration du travail et d'un dialogue social efficaces pour les travailleurs des secteurs caractérisés par des niveaux élevés d'informalité et de risques professionnels.

Nous prenons note avec inquiétude des observations formulées par la commission d'experts concernant le fonctionnement du système d'inspection du travail, notamment les préoccupations relatives au nombre d'inspecteurs, aux contraintes budgétaires et aux difficultés affectant les activités des inspecteurs tant au niveau fédéral que provincial. Nous prenons également note des préoccupations que suscitent la coordination au sein du système d'inspection et la nécessité d'assurer une supervision efficace sous l'autorité d'une autorité centrale. L'inspection du travail est l'un des outils les plus importants pour garantir le respect de la législation du travail dans la pratique. Dans des secteurs tels que la construction, les inspecteurs jouent un rôle essentiel pour identifier le travail non déclaré, protéger les travailleurs vulnérables, prévenir les accidents et protéger la vie des travailleurs.

Nous partageons donc les préoccupations de la commission d'experts concernant les capacités des services d'inspection et les ressources disponibles permettant de mener à bien leur mandat de manière efficace. Des services d'inspection du travail efficaces supposent des effectifs suffisants, des ressources opérationnelles et la capacité d'atteindre les lieux de travail dans tout le pays, y compris les zones éloignées. L'IBB est également préoccupée par la persistance du travail non déclaré. Dans la construction et les secteurs connexes, l'économie informelle est souvent associée à de mauvaises conditions de travail, à un manque de protection sociale et à des risques accrus en matière de santé et de sécurité au travail. Des services d'inspection du travail efficaces sont essentiels pour relever ces défis et garantir des conditions équitables tant pour les travailleurs que pour les employeurs.

Nous prenons également note des préoccupations que soulèvent l'administration du travail et le fonctionnement des mécanismes de dialogue tripartite. Pour les travailleurs de nos secteurs, le dialogue social est essentiel pour améliorer les conditions de travail, renforcer la sécurité sur le lieu de travail et relever les défis que pose le marché du travail. Une consultation et une coopération efficaces entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs restent des éléments essentiels au bon fonctionnement du système d'administration du travail. L'IBB soutient par conséquent la demande de la commission d'experts visant à ce que le gouvernement renforce les capacités d'inspection du travail, assure une administration du travail efficace et maintienne une consultation et une coopération approfondies avec les partenaires sociaux afin de lutter contre l'informalité, d'améliorer la sécurité et la santé au travail et de garantir un travail décent pour tous les travailleurs.

Observatrice, IndustriALL Global Union – IndustriALL Global Union compte 550 organisations affiliées et représente plus de 50 millions de travailleurs dans les secteurs



des mines, de l'énergie et de l'industrie manufacturière à travers le monde. Le démantèlement et le sous-financement de l'État par le gouvernement portent préjudice aux travailleurs de tous les secteurs d'activité. Soit une perte de qualité et de rigueur dans tous les types d'emplois, mettant en péril la santé et la sécurité, et provoquant une précarisation de l'emploi, y compris dans les emplois formels. Cette manière d'agir peut être considérée comme une violation des conventions n^{os} 81, 129 et 150, qui portent principalement sur le système de contrôle, d'administration et de supervision du respect de la législation du travail.

En outre, IndustriALL tient à exprimer sa profonde préoccupation et son rejet total de la décision de la Cour d'appel du travail de la République argentine. La 8^e chambre a ordonné une intervention judiciaire de 180 jours au sein de l'Union ouvrière de la métallurgie de la République argentine (UOM), l'une des principales organisations syndicales industrielles du pays, affiliée de longue date à notre fédération syndicale mondiale.

Ce faisant, elle a invalidé les élections nationales au cours desquelles le secrétaire général sortant avait été réélu. Ce dernier, ainsi que les instances élues, ont ensuite été destitués, l'organisation se trouvant ainsi privée de dirigeants. En conséquence, les travailleurs de la métallurgie attendent toujours la revalorisation des salaires prévue par la négociation collective dans le cadre de réunions paritaires, car aucun membre du secrétariat national n'a la compétence juridique pour signer des accords paritaires.

IndustriALL estime que cette décision de justice constitue une grave ingérence dans l'autonomie syndicale et un dangereux précédent pour la liberté syndicale et la démocratie en Argentine. La destitution d'autorités démocratiquement élues et l'ingérence dans la vie interne d'une organisation syndicale sont contraires aux principes établis par la convention n° 87, et montrent bien l'absence en Argentine d'un système d'administration du travail efficace, comme l'exige la convention n° 150.

Cette situation s'inscrit dans un contexte de détérioration croissante des conditions de vie des travailleuses et travailleurs argentins, marqué par la perte du pouvoir d'achat, la mise en œuvre de réformes du travail régressives et l'affaiblissement des mécanismes de négociation collective et de dialogue social.

IndustriALL constate avec inquiétude que le recours à des mécanismes judiciaires pour évincer des directions syndicales légitimement élues constitue une forme de répression à l'encontre des organisations qui défendent les salaires, la négociation collective, l'industrie nationale et les droits des travailleurs.

De même, nous exhortons les autorités argentines à garantir le plein respect de la liberté et de l'autonomie syndicales, le fonctionnement démocratique normal des organisations de travailleurs et le respect des conventions internationales ratifiées par l'État argentin.

Représentant gouvernemental – L'État national mène actuellement à bien un processus de réforme. Le gouvernement s'engage à en analyser les conséquences et à demander l'assistance technique du Bureau afin d'évaluer le fonctionnement du système d'inspection du travail aux niveaux fédéral et provincial, et de l'administration du travail. Le gouvernement s'engage donc à tenir la commission d'experts informée au sujet des questions qu'elle a abordées dans son rapport. Toutefois, il convient de souligner que les observations qui ont été formulées ne portent pas sur des manquements graves. Compte tenu de ce qui précède, nous demandons respectueusement de trouver d'autres voies pour traiter les questions qui ont été soulevées. Je tiens également à signaler que les questions à propos desquelles nous n'avons pas répondu ici seront expressément traitées et incluses dans le prochain rapport.



Je tiens à remercier les représentants du Honduras, du Costa Rica, du Chili, du Paraguay, du Panama et du Pérou pour leurs commentaires, leur connaissance et leur compréhension de la situation liée aux conventions nos 81, 129 et 150. Cela étant, notre délégation constate avec regret que de nombreux commentaires se sont écartés du cœur du débat et comportaient des considérations politiques, ce qui nous oblige à préciser certains points.

J'ai écouté attentivement et respectueusement les critiques formulées au sujet des points à l'examen. Comme vous l'aurez remarqué, ces critiques s'écartaient du sujet central de ce débat. Néanmoins, je les ai également écoutées avec beaucoup d'attention: en démocratie, les critiques sont légitimes et, dans ces instances où gouvernements, employeurs et travailleurs sont représentés, il est légitime de répondre par des faits. Ces faits ont une caractéristique extraordinaire: ils sont insensibles aux idéologies et ne sont fonction ni de préjugés ni de récits fallacieux. Les faits sont têtus et obstinés et correspondent simplement à la réalité. Nous avons écouté attentivement l'affirmation selon laquelle le gouvernement aurait légalisé l'instabilité; permettez-moi de rappeler que lorsque le gouvernement est entré en fonction en décembre 2023, l'Argentine était confrontée à une crise profonde: le déficit consolidé du Trésor et de la Banque centrale dépassait 15 pour cent du produit intérieur brut, l'indigence s'accroissait et la pauvreté touchait 41,7 pour cent de la population. L'inflation était l'une des plus élevées au monde et progressait à un rythme de presque 1 pour cent par jour. Certains considéreront peut-être que la situation à cette époque-là était, sur le plan du droit, une situation stable: l'Argentine, alors, disposait d'un ministère du Travail et non d'un secrétariat du Travail. En ce qui concerne les affirmations relatives à la prise de contrôle de l'Union des ouvriers de la métallurgie, il faut souligner que cette prise de contrôle a été décidée par la justice argentine et que, conformément au précepte sans ambiguïté de Montesquieu, en Argentine les pouvoirs sont clairement séparés. Certains dans cette salle avaient prédit l'effondrement de l'Argentine. Or aucune grève nationale n'a eu lieu sous le gouvernement actuel, alors que, au cours d'une période de deux ans et demi, il y en avait déjà eu quatre sous le gouvernement précédent. Cela étant, il est important de souligner que, en 2023, le peuple argentin, lassé du manque de discernement et de l'inexpérience d'un gouvernement désemparé, a décidé de changer de cap. Depuis lors, les résultats sont éloquentes: l'économie argentine a enregistré une croissance de 4,4 pour cent en 2025 et le Fonds monétaire international prévoit une croissance de 3,5 pour cent pour 2026, soit un taux bien supérieur à la moyenne régionale qui est d'environ 2,3 pour cent. L'inflation a baissé pour atteindre une variation en glissement annuel de 32,4 pour cent, le taux mensuel ayant été de seulement 2,6 pour cent en avril, pour la première fois depuis 2010. L'Argentine a atteint un excédent budgétaire en 2025, qui équivaut à 0,3 pour cent du produit intérieur brut, et, au premier trimestre 2026, le pays a de nouveau enregistré un excédent budgétaire et un excédent primaire. Alors que d'aucuns prédisaient un isolement économique, les exportations ont augmenté de plus de 33 pour cent en glissement annuel et le pays se dirige vers un record sans précédent en ce qui concerne la valeur des exportations, qui approche les 100 milliards de dollars. Alors que l'on prédisait une avalanche d'importations, celles-ci ont diminué de 4 pour cent en un an. Alors que l'on remettait en question notre capacité de créer des devises, l'Argentine a atteint un excédent commercial supérieur à 11 milliards de dollars, et les réserves internationales leur plus haut niveau depuis 2019. Un pays, ce n'est pas une feuille de calcul électronique, un pays, c'est son peuple. Voilà pourquoi nous devons examiner aussi ce qui est advenu aux gens. Plusieurs millions d'Argentins sont sortis de la pauvreté, le taux de pauvreté ayant baissé pour passer d'un maximum de 52,9 pour cent, au premier semestre de 2024, à 28,2 pour cent au second semestre 2025. L'allocation universelle par enfant – qui est une aide sociale accordée par le gouvernement – a augmenté de plus de 560 pour cent par rapport à décembre 2023 et a permis de récupérer plus de 100 pour cent du pouvoir d'achat réel que cette allocation représente. Le montant de l'aide



sociale alimentaire s'est accru de 137 pour cent. Cette prestation a été étendue et couvre plus de 600 000 adolescents. De plus, alors que certains affirmaient que les réformes détruisaient l'emploi, le taux de chômage s'est établi à 7,5 pour cent, l'un des niveaux les plus bas de ces dernières décennies, compte tenu de la forte participation actuelle au marché du travail. L'économie informelle continue de toucher près de 40 pour cent des travailleurs argentins précisément pour cette raison. Le Congrès national a adopté une nouvelle loi sur le travail qui vise à promouvoir la formalisation, à favoriser l'embauche et à adapter la législation aux nouvelles réalités productives et technologiques. Pour autant, cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de problèmes, ni que le gouvernement est infaillible, qu'il n'y a pas d'erreurs ou d'erreurs à corriger. Cela signifie quelque chose de bien plus simple et de bien plus puissant: les Argentins ont décidé démocratiquement de donner une chance au changement et l'ont exprimé à l'aide de l'outil le plus puissant dont dispose une démocratie, à savoir le vote.

On a dit que le gouvernement faisait preuve d'autoritarisme. Pourtant, avec plus de 40 pour cent de soutien au niveau national en octobre 2025, le peuple argentin a entériné la ligne du gouvernement en renforçant considérablement la représentation parlementaire du parti au pouvoir et en soutenant les réformes examinées et approuvées par le Congrès national. Malgré cela, le gouvernement n'a obtenu la majorité dans aucune des deux chambres. Il est important de souligner que c'est dans ce contexte qu'a été adoptée la nouvelle loi sur le travail, alors que, tant à la Chambre des députés qu'au Sénat, le gouvernement est nettement minoritaire. Ce qui nous amène à cette réflexion: c'est sous la conduite du gouvernement, et grâce à la décision finale d'un peuple plus clairvoyant que ses propres dirigeants, que l'on a trouvé la voie la plus judicieuse pour garantir un avenir de croissance et de stabilité. Les changements suscitent des résistances mais la clairvoyance du peuple a permis de faire naître une prise de conscience collective: en faisant toujours la même chose, nous aboutirions à des résultats identiques et douloureux. Cela démontre, comme l'histoire nous l'enseigne, que ce n'est pas quand elles sont confrontées à des difficultés que les nations échouent, c'est lorsqu'elles perdent la volonté de surmonter ces difficultés. L'Argentine a retrouvé cette volonté; elle l'a retrouvée en dissipant les nuages sombres et artificiels semés par les météorologues du chaos, qui semblent prendre plaisir à annoncer des prévisions fausses et fastidieuses, les prévisions de l'échec.

Membres travailleurs – Je tiens tout d'abord à remercier le gouvernement pour sa participation à la présente discussion et pour les informations qu'il a fournies à la commission. Nous remercions également la commission d'experts pour son examen de l'application de la convention n° 150. Nous remercions l'ensemble des personnes ayant participé au débat.

La discussion d'aujourd'hui confirme que les préoccupations soulevées par la commission d'experts ne sont ni isolées ni théoriques. Elles témoignent plutôt d'une dégradation du fonctionnement du système d'administration du travail en Argentine et des manquements graves à l'application de la convention n° 150. Tout au long de la discussion, le gouvernement a cherché à présenter les réformes menées comme étant des ajustements administratifs nécessaires, conçus pour améliorer l'efficacité et moderniser l'administration publique. Toutefois, les éléments présentés à la commission brossent un tableau très différent. La convention n° 150 est fondée sur l'idée que l'administration du travail n'est pas une fonction étatique périphérique mais la pierre angulaire de la justice sociale, du dialogue social et de relations de travail solides.

Comme la commission d'experts l'a rappelé à maintes reprises, les systèmes d'administration du travail sont essentiels pour élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi des politiques du travail, ainsi que pour garantir que les travailleurs et les employeurs peuvent également tirer parti d'une gouvernance du marché du travail efficace. Nous demeurons



profondément préoccupés par la rétrogradation du ministère du Travail en secrétariat, mesure qui a diminué la visibilité, l'autorité et le statut institutionnel du système d'administration du travail. Toutes aussi troublantes sont les importantes réductions des effectifs et la perte d'expertise technique au sein du système d'administration du travail. La convention n° 150 prévoit non seulement l'existence de structures administratives mais aussi l'efficacité de leur fonctionnement. Une telle efficacité est impossible lorsque le personnel chevronné est licencié, que les capacités spécialisées sont fragilisées et que les fonctionnaires sont privés de la sécurité nécessaire pour s'acquitter de leurs fonctions en toute indépendance et avec professionnalisme. À cet égard, nous restons en particulier préoccupés par les réformes qui touchent l'emploi dans le secteur public et par les dispositions qui permettent des licenciements décidés sur la base de niveaux d'effectifs qu'on dit optimaux. Ces mesures apparaissent comme fondamentalement incompatibles avec l'article 10 de la convention n° 150 qui vise à garantir que les membres du personnel bénéficient d'un statut et de conditions de service les protégeant contre toute influence extérieure indue, en particulier les administrateurs du travail, dont les inspecteurs. Comme la commission d'experts l'a fait observer, le nombre d'inspecteurs du travail est toujours totalement inadéquat au nombre de travailleurs et à la superficie du territoire à couvrir. La pénurie d'inspecteurs, assortie du manque de ressources, de transport et d'aide opérationnelle, limite fortement la capacité du système d'inspection à exécuter ses fonctions essentielles. Il ne peut y avoir d'administration du travail efficace lorsque l'inspection du travail ne dispose pas des ressources nécessaires pour faire appliquer la législation du travail et protéger les droits des travailleurs.

La détérioration du dialogue social est peut-être l'un des sujets les plus préoccupants qui ressortent de la présente discussion. La convention n° 150 place la consultation, la coopération et la négociation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives au cœur même de l'administration du travail. Le groupe des travailleurs tient à souligner que les préoccupations exprimées au sujet de cette convention ne peuvent pas être considérées isolément. Comme plusieurs orateurs l'ont noté, ces préoccupations s'inscrivent dans une logique plus large qui touche le cadre de gouvernance du travail dans son ensemble. Ces questions qui nous occupent rejoignent directement les préoccupations précédemment exprimées au sujet des conventions relatives à l'inspection du travail, ainsi que les questions plus larges concernant la liberté syndicale, la négociation collective et le dialogue social.

Pris ensemble, ces éléments tendent à indiquer un affaiblissement continu des institutions conçues pour protéger les droits des travailleurs et promouvoir le travail décent.

Le but de la commission n'est pas simplement de repérer les lacunes mais aussi d'aider les États Membres à s'acquitter de leurs obligations internationales. Le groupe des travailleurs estime donc que ce cas appelle des conclusions solides et concrètes.

Nous appelons le gouvernement à prendre des mesures immédiates et efficaces pour garantir la pleine application de la convention n° 150. Nous prions en particulier instamment le gouvernement: de rétablir et renforcer les capacités institutionnelles, l'autorité et les ressources du système d'administration du travail, conformément aux articles 4 et 10 de la convention; de garantir que le personnel de l'administration du travail jouit de la sécurité de l'emploi, de l'indépendance et des garanties professionnelles nécessaires à la bonne exécution de ses fonctions; d'augmenter fortement les ressources humaines, financières et opérationnelles dont disposent les services d'inspection du travail, afin de garantir un contrôle de l'application efficace de la législation du travail sur tout le territoire national; de garantir que tous les travailleurs occupés à des formes d'emploi atypiques, y compris les travailleurs des plateformes, bénéficient d'une protection adéquate et sont effectivement couverts par les services d'administration du travail; de rétablir et renforcer de véritables mécanismes de



dialogue social tripartite aux niveaux national, régional et sectoriel, et de veiller à ce que toutes les réformes du travail soient élaborées en consultant pleinement les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives; de procéder, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, à une évaluation complète du fonctionnement et des capacités du système d'inspection du travail sur tout le territoire national, y compris pour obtenir des informations à jour sur le nombre d'inspecteurs du travail, leur répartition territoriale, les ressources humaines, techniques et financières disponibles et les mesures prises pour garantir le respect effectif de la législation du travail et des conventions ratifiées; d'accepter une mission de contacts directs de l'OIT afin d'évaluer la situation et de fournir l'assistance technique nécessaire pour renforcer la coordination entre les autorités nationales et provinciales chargées de l'administration et de l'inspection du travail, ainsi que de prendre en compte la répartition constitutionnelle des compétences entre l'État national et les provinces; et, à cet égard, d'organiser un dialogue social tripartite fédéral avec la participation des autorités nationales et provinciales, et des organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, ainsi qu'avec l'appui de l'OIT, dans le but d'identifier les obstacles à l'application de la législation, en convenant des bonnes mesures à prendre et en renforçant la mise en œuvre et le respect des conventions ratifiées sur tout le territoire national; et de faire rapport à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, sur l'avancée de la mise en œuvre de ces mesures et les résultats de ces processus de dialogue et de coordination institutionnelle.

Membres employeurs – Je tiens tout d'abord à remercier le représentant du gouvernement pour les explications et les commentaires qu'il a formulés aujourd'hui, ainsi que tous ceux qui ont contribué au débat lors de l'examen du cas de la République argentine. Je tiens à préciser que nous avons écouté attentivement et sérieusement toutes les observations formulées en séance, mais que nous ne partageons pas la plupart de ces observations. Nous nous limiterons à tirer les conclusions au sujet de ce cas en tenant compte des conventions n^{os} 81, 129 et 150.

Cela étant, nous préciserons d'abord que, du point de vue des membres employeurs, l'existence de différents niveaux d'administration n'est pas en soi incompatible avec les conventions. Cela a déjà été dit; nous encourageons donc le gouvernement à renforcer les mécanismes de coordination existants, notamment aux fins de la collecte de statistiques, de l'échange d'informations et de la planification conjointe des activités d'inspection.

En ce qui concerne les ressources matérielles, financières, humaines et d'inspection, ainsi que le rapport annuel, nous estimons qu'il est particulièrement important que le gouvernement fournisse des informations objectives sur l'impact réel des mesures prises à propos des activités d'inspection, sur les mesures destinées à améliorer l'affectation efficace de ressources et sur l'application de nouvelles technologies dans les services d'inspection, conformément aux articles 20 et 21 de la convention n° 81.

En ce qui concerne les mesures qui ont été prises pour garantir des sanctions en cas de travail non déclaré, les employeurs estiment que ces sanctions sont pleinement conformes à l'article 18 de la convention n° 81. Nous considérons qu'elles sont appropriées, étant donné notamment que la double peine qui existait précédemment a été supprimée.

À propos de l'inspection du travail dans l'agriculture, les membres employeurs reconnaissent pleinement l'importance de garantir une surveillance efficace du secteur agricole, au vu des caractéristiques particulières de ce secteur, de la dispersion géographique des lieux de travail et de la gravité de certaines infractions susceptibles d'être commises en milieu rural.



C'est pourquoi nous invitons le gouvernement à continuer de renforcer la couverture et l'efficacité des activités menées dans le secteur agricole, en particulier dans les zones rurales isolées, et à fournir des informations supplémentaires sur les mesures prises pour renforcer les capacités techniques spécialisées des inspecteurs et améliorer la coordination entre les différentes institutions compétentes.

Au sujet du fonctionnement du système d'administration du travail, les membres employeurs rappellent que la convention n° 150 ne prescrit pas de structure administrative spécifique ni n'impose de modèle institutionnel déterminé. Il appartient donc à chaque État Membre de définir l'organisation de son administration, conformément aux priorités et besoins nationaux. Cela dit, quelle que soit la structure adoptée, nous convenons que les articles 4 et 10 de la convention exigent que le système d'administration du travail fonctionne efficacement et dispose des ressources adéquates pour s'acquitter de ses fonctions.

À propos de la consultation et du dialogue social, nous encouragerons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour assurer la consultation, la coopération et la négociation entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, en préservant les espaces de dialogue existants et en renforçant les partenaires sociaux afin de développer ces aspects du dialogue social. Les membres employeurs estiment que ce cas met en évidence de réels enjeux institutionnels liés aux ressources, à la coordination et à la capacité administrative.

Toutefois, les problèmes identifiés semblent refléter principalement des difficultés opérationnelles et institutionnelles dans un contexte plus large de réforme administrative et fiscale, plutôt qu'un refus délibéré d'appliquer les conventions n°s 81, 129 et 150 ou qu'une situation de non-respect grave ou systématique.

C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à continuer de collaborer étroitement avec le Bureau, à recourir si nécessaire à son assistance technique et à fournir des informations supplémentaires, y compris le rapport annuel prescrit par la convention n° 81, afin d'évaluer précisément l'efficacité globale du système d'inspection et d'administration du travail.

En tant qu'employeurs, nous sommes partisans d'un système d'inspection du travail en Argentine qui soit efficace, prévisible et techniquement compétent. Un système d'inspection défaillant nuit non seulement aux travailleurs, mais crée aussi des distorsions de concurrence s'il ne garantit pas le respect uniforme, par toutes les entreprises, des obligations dans le domaine du travail. De plus, nous estimons que le dialogue social est essentiel à une administration du travail efficace.

Nous soulignons le rôle essentiel qu'ont les institutions tripartites et l'importance d'une participation effective des employeurs et des travailleurs aux politiques du travail, conformément aux dispositions de la convention n° 150. C'est pourquoi nous exhortons le gouvernement à adopter les mesures pour garantir la consultation, la coopération et la négociation, tout en préservant les espaces actuels de dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives. Le renforcement des institutions du travail, l'amélioration de la coordination entre les niveaux fédéral et provincial, ainsi que la mise en place de systèmes d'inspection efficaces constituent des objectifs que partagent les gouvernements, les travailleurs et les employeurs.

Présidente – Nous clôturons ainsi l'examen de ce cas. Je remercie le représentant du gouvernement de l'Argentine ainsi que tous les intervenants qui ont pris part à la discussion.



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. Elle a également pris note des observations de la commission d'experts sur la réduction des ressources humaines, opérationnelles et financières dont disposent l'administration du travail et les services d'inspection du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a exhorté le gouvernement à prendre des mesures immédiates, efficaces et assorties de délais afin de:

- garantir le bon fonctionnement de mécanismes de dialogue social tripartite appropriés et efficaces aux niveaux national, régional et sectoriel, et veiller à ce que les réformes du travail soient élaborées dans le cadre d'une véritable consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives;
- procéder, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, à une évaluation exhaustive du fonctionnement et des capacités du système d'inspection du travail dans l'ensemble du territoire national, y compris des informations actualisées sur le nombre d'inspecteurs du travail, leur répartition territoriale, les ressources humaines, techniques et financières disponibles, ainsi que les mesures prises pour garantir le respect effectif de la législation du travail et des conventions ratifiées; et
- renforcer la coordination entre les autorités nationales et provinciales chargées de l'administration et de l'inspection du travail.

La commission a recommandé au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT, si nécessaire.

La commission a demandé au gouvernement de faire rapport à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2026, sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées et sur les résultats obtenus.

Représentant gouvernemental – Nous tenons à remercier très sincèrement la commission et l'OIT pour l'attention qu'elles ont accordée aux arguments présentés ici par la République d'Argentine, et à souligner que nous apprécions tout particulièrement cet espace de dialogue. Il est important pour nous de souligner que le pays connaît actuellement une phase de croissance et de construction des bases pour l'avenir. À ce sujet, nous estimons que toutes les difficultés ou lacunes évoquées dans des demandes d'informations précédentes seront surmontées ou corrigées. Nous réaffirmons donc notre volonté ferme et catégorique de collaborer dans toute la mesure nécessaire pour progresser dans ce sens.

Bosnie-Herzégovine

Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948(ratification: 1993)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (ratification: 1993)

Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997(ratification: 2010)

Discussion par la commission

Présidente – Le cinquième cas à l'étude aujourd'hui porte sur l'application par la Bosnie-Herzégovine de la convention n° 88 sur le service de l'emploi de 1948, de la convention



n° 122 sur la politique de l'emploi, 1964 et de la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées, 1997. Neuf orateurs sont inscrits pour discuter de ce cas. Je vous informe que, à titre exceptionnel, le Bureau de la commission a accepté que la représentante du gouvernement participe à la discussion à distance, via la plateforme Zoom.

J'invite la représentante gouvernementale de la Bosnie-Herzégovine, Madame la sous-secrétaire du ministère des Affaires civiles, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Tout d'abord, je tiens à indiquer que je suis sincèrement navrée que nous n'ayons pas été en mesure de répondre à votre invitation et de participer en présentiel à la discussion prévue pour la Bosnie-Herzégovine. Nous avons malheureusement reçu l'information concernant le créneau horaire attribué à la Bosnie-Herzégovine très tard, ce qui ne nous a pas laissé suffisamment de temps pour organiser notre participation. La Bosnie-Herzégovine sera représentée à la Conférence les 10 et 11 juin et nous nous réjouissons de pouvoir contribuer aux discussions durant cette période. Je tiens également à m'excuser de ne pas avoir pu fournir à temps des réponses complètes aux questions soulevées, en raison du délai limité ainsi que de la structure politique et constitutionnelle complexe de la Bosnie-Herzégovine. Nous n'avons pas été en mesure de recueillir toutes les informations nécessaires auprès des autorités compétentes.

À cet égard, il est important de souligner que la Bosnie-Herzégovine compte cinq niveaux de gouvernement, ce qui en fait l'un des pays les plus complexes administrativement en Europe dans les domaines de l'emploi, du travail et des politiques sociales. Les compétences clés relèvent principalement des entités et des cantons, tandis que l'État joue un rôle de coordination et est responsable de la représentation internationale. Il convient notamment de noter que le ministère des Affaires civiles de la Bosnie-Herzégovine ne dispose pas de compétences directes pour l'adoption et la mise en œuvre de la législation du travail, ces responsabilités relevant principalement de la République serbe, la Fédération de Bosnie-Herzégovine, le district de Brcko, ainsi que des cantons. Le rôle du ministère consiste essentiellement à assurer la coordination et la représentation dans les relations avec les organisations internationales, y compris l'OIT. Dans le cadre de son mandat, le ministère des Affaires civiles coordonne la préparation, la rédaction et la soumission de rapports au BIT afin de remplir les obligations découlant des conventions ratifiées.

Au cours du processus d'élaboration des rapports, les ministres compétents des entités ainsi que d'autres institutions pertinentes fournissent au ministère des informations et des réponses relevant de leurs domaines de compétence respectifs. Ces données sont collectées auprès des autorités administratives, des institutions et autres organismes concernés aux niveaux des entités et des cantons, sur la base des informations reçues. Nous consolidons, finalisons et soumettons ensuite ces rapports au BIT, ce que nous n'avons pas réussi à faire dans les délais.

Depuis les derniers rapports, la Bosnie-Herzégovine a réalisé des progrès, et je pense qu'il est très important de souligner certains éléments actuels: la Bosnie-Herzégovine finalise actuellement un plan pour la mise en œuvre d'une garantie pour la jeunesse. Sa mise en œuvre devrait débiter au début de l'année 2027. Les projets au niveau des entités ont déjà été adoptés par les gouvernements des entités, et nous sommes en phase de finalisation.

Nous avons également lancé des activités relatives à une plateforme pour le travail décent en coopération avec l'OIT en Bosnie-Herzégovine. Par ailleurs, nous sommes en train d'adopter une stratégie nationale pour l'emploi. Au niveau des entités, des stratégies sont déjà en vigueur. Je souhaite également mentionner certains projets très importants comme le projet IAP mis en œuvre par l'OIT.



Nous avons déjà terminé deux projets et obtenu des résultats concrets. Il est très important de mentionner le projet EU4Employment dont l'objectif est d'améliorer l'employabilité des groupes les plus défavorisés sur le marché du travail, tels que les jeunes, les femmes des zones rurales, les Roms et les personnes en situation de handicap. Des mesures de formation supplémentaires ont été combinées à un accès direct à l'emploi, plus de 6 000 personnes ont suivi une formation et environ 800 ont trouvé un emploi ou créé leur propre entreprise. Je souhaite également mentionner le projet de partenariat local pour l'emploi, dont l'objectif est de réduire le chômage au niveau local et de favoriser le passage du travail informel non déclaré vers l'emploi formel. Ce projet a réuni autour de 20 partenariats locaux des municipalités, des services de l'emploi, des écoles et des employeurs à travers la Bosnie-Herzégovine. Ensemble, ils élaborent des formations et des programmes adaptés aux besoins précis des entreprises dans leur communauté locale. Nous avons également des projets en cours, tels que le projet EU4Employment dont les objectifs sont d'adapter le marché du travail aux tendances modernes, notamment à l'économie verte et numérique. Ce projet soutient la reconversion des travailleurs vers les métiers de demain. Nous avons également un nouveau projet: le programme EU4People en Bosnie-Herzégovine. L'objectif de ce projet est de moderniser en profondeur les services publics de l'emploi et renforcer les institutions. Ce nouveau projet vise à corriger des problèmes structurels de longue date, tels que l'inadéquation entre les enseignements dispensés dans les écoles et les besoins réels des entreprises. Il mettra l'accent sur la numérisation du travail des services publics de l'emploi afin de mieux faire correspondre les compétences des demandeurs d'emploi aux besoins des employeurs.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement de la Bosnie-Herzégovine pour les informations fournies concernant ce cas, dont nous avons pleinement pris note. La Bosnie-Herzégovine a adhéré à l'OIT en 1993 et a ratifié 83 conventions ainsi qu'un protocole. Le pays a ratifié la convention n° 88 sur le service de l'emploi et la convention n° 122 sur la politique de l'emploi en 1993. La convention n° 181 sur les agences d'emploi privées a été ratifiée en 2010.

La commission d'experts a formulé des observations sur la convention n° 122 en 2022, ainsi que d'autres observations dans son dernier rapport récent. Ce cas n'a pas encore été examiné par la commission. Il convient de noter que la Bosnie-Herzégovine a été reconnue par l'Union européenne comme pays candidat à l'adhésion. Le pays figure actuellement à l'ordre du jour de l'agrandissement futur et l'Union européenne a accepté en principe d'ouvrir des négociations d'adhésion, sous réserve du respect de certaines conditions. Le cas concerne trois conventions.

S'agissant de la convention n° 122, le premier point porte sur la politique active de l'emploi et la consultation des partenaires sociaux. En 2025, le taux de chômage global était de 13,4 pour cent, soit 10,6 pour cent pour les hommes et 17,8 pour cent pour les femmes. Le chômage des jeunes reste particulièrement élevé, à 35,3 pour cent. Des disparités régionales persistent et le rapport de la commission d'experts indique que le suivi des résultats et de l'impact des stratégies de l'emploi est insuffisant.

Selon l'article 1, paragraphe 1, de la convention n° 122, chaque État membre doit formuler et appliquer une politique active visant à promouvoir un emploi plein, productif et librement choisi.

La commission d'experts a prié le gouvernement de prendre des mesures urgentes et ciblées pour revoir et renforcer ses politiques actives du marché du travail. Il lui a également été demandé de rendre compte des mesures spécifiques prises et de fournir une analyse



détaillée. En ce qui concerne la loi sur la médiation dans l'emploi et les droits pendant le chômage, la commission d'experts a demandé des informations détaillées sur l'application pratique des nouvelles dispositions. Les membres employeurs soutiennent ces demandes.

Premièrement, nous souhaitons rappeler la teneur de l'article 3 de la convention n° 122. Selon cet article, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être consultés sur les politiques de l'emploi afin de tenir pleinement compte de leur expérience et de leurs opinions, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières. Nous demandons donc au gouvernement d'associer les partenaires sociaux en conséquence.

Deuxièmement, concernant le travail non déclaré, les membres employeurs prennent note des rapports du gouvernement sur les efforts déployés pour relever les défis de l'économie informelle. Toutefois, nous voulons proposer au gouvernement d'élaborer une stratégie globale et coordonnée et de fournir des informations détaillées à ce sujet, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de faciliter la transition vers l'économie formelle.

Troisièmement, en ce qui concerne l'éducation et la formation, nous prenons note de la stratégie pour l'emploi 2020-2030 du gouvernement. Cette stratégie comprend des initiatives visant à améliorer le système éducatif, offrir des formations aux personnes sans emploi et aligner l'éducation sur les besoins du marché du travail. Le gouvernement indique également que des modifications à la loi sur l'éducation des adultes ont été introduites et que des institutions accréditées d'éducation des adultes mettent régulièrement en œuvre des programmes d'enseignement formel pour des professions spécifiques, ainsi que des programmes d'enseignement informels pour la formation à certaines activités. Toutefois, le gouvernement signale « un décalage très important » entre l'éducation et le marché du travail, ce qui explique le taux élevé de chômage des jeunes. Tout en reconnaissant les nouvelles stratégies, nous encourageons le gouvernement à intensifier ses efforts pour garantir que celles-ci réduisent effectivement ce décalage.

En ce qui concerne la convention n° 88 sur le service de l'emploi, les membres employeurs se déclarent préoccupés par les rapports indiquant que les services de l'emploi semblent fragmentés et inégalement répartis.

Premièrement, s'agissant de la contribution des services de l'emploi à la promotion de l'emploi, nous prenons note des informations fournies concernant le projet de filets de sécurité sociale et de soutien à l'emploi (SSNESP). Toutefois, étant donné que le nombre total de chômeurs enregistrés reste extrêmement élevé, les membres employeurs demandent au gouvernement de fournir une évaluation détaillée des mesures du marché du travail. En outre, nous demandons des informations actualisées sur le nombre de bureaux publics de l'emploi, les demandes d'emploi reçues, les offres d'emploi affichées et les personnes placées en emploi par ces bureaux.

Deuxièmement, concernant la coopération avec les partenaires sociaux, nous prenons note des efforts visant à renforcer le rôle du Conseil économique et social et à améliorer la participation des partenaires sociaux. Toutefois, nous souhaitons souligner l'importance des articles 4 et 5 de la convention n° 88 relatifs à la consultation et à l'implication des partenaires sociaux. À cet égard, les membres employeurs demandent au gouvernement de coopérer avec les partenaires sociaux et de rendre compte des mesures prises.

Troisièmement, en ce qui concerne les activités des services de l'emploi, nous notons que, selon une évaluation de la Commission européenne en 2024, les capacités des services publics de l'emploi restent faibles et que leurs fonctions principales sont limitées par l'administration



des prestations sociales. Par conséquent, nous demandons au gouvernement de prendre des mesures concrètes pour renforcer les capacités des services publics de l'emploi. Le gouvernement doit rendre compte de l'impact de tous les programmes et fournir des informations sur le statut, la formation et les conditions de service du personnel de ces services.

Quatrièmement, concernant les perspectives des jeunes, nous prenons note du plan d'action 2023-2025, qui prévoit des mesures incluant des programmes d'emploi dans le cadre du projet de garantie pour la jeunesse prévu pour 2026. Toutefois, conformément à l'article 8 de la convention n° 88, des dispositions spéciales pour les jeunes doivent être mises en place et développées dans le cadre des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle. Nous demandons donc au gouvernement d'intensifier ses efforts et de fournir des informations détaillées sur la mise en œuvre pratique.

S'agissant de la convention n° 181 de 1997 sur les agences d'emploi privées, nous notons que 34 agences d'emploi privées étaient enregistrées dans la fédération de Bosnie-Herzégovine et que ces agences n'offraient pas de services au titre de l'article 1 b) de la convention. Compte tenu de ces éléments, nous demandons au gouvernement de fournir des informations supplémentaires, notamment sur la diminution du nombre d'agences enregistrées et sur le nombre de travailleurs placés par celles-ci.

Deuxièmement, en ce qui concerne la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées, les membres employeurs souhaitent souligner l'importance de l'article 13 de la convention n° 181. Selon cet article, les membres doivent, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborer, établir et revoir périodiquement les conditions propres à promouvoir la coopération entre les services publics de l'emploi et les agences d'emploi privées.

Nous notons que la loi sur la médiation dans l'emploi et les droits pendant le chômage prévoit que le service public de l'emploi et les agences privées coopèrent dans l'intérêt des chômeurs et des employeurs. Toutefois, selon la commission d'experts, le comité conjoint prévu par la loi n'a pas été établi et aucune information sur la coopération n'a été fournie. Nous encourageons donc le gouvernement à mettre en place ce comité conjoint et à promouvoir la coopération entre les services publics et privés de l'emploi.

Enfin, et pour conclure, nous demandons au gouvernement de rendre compte des résultats pratiques de cette coopération.

Membres travailleurs – C'est la première fois que cette commission examine l'application des conventions nos 88, 122 et 181 par le gouvernement de la Bosnie-Herzégovine. Ces conventions portent sur l'élaboration, la mise en œuvre, l'examen et le suivi des politiques de l'emploi, des services de l'emploi ainsi que de l'orientation et de la formation professionnelles, qui visent collectivement à atteindre le plein emploi et à élever le niveau de vie. Les membres travailleurs prennent note avec une vive inquiétude des observations de la commission d'experts, qui dressent le tableau d'une faiblesse persistante du marché du travail et de déficiences structurelles continuant de compromettre l'accès à un travail décent et à un développement économique inclusif dans le pays. Les dernières données du marché du travail démontrent clairement l'urgence de la situation.

Le chômage a augmenté de 12,8 pour cent au premier trimestre 2025. Le taux de chômage global demeure à hauteur de 13,4 pour cent; les femmes étant confrontées à des taux nettement supérieurs à ceux des hommes. Les travailleuses, en particulier celles de



l'économie informelle, continuent de faire face à des obstacles structurels à leur participation au marché du travail. Le taux de chômage des jeunes est particulièrement alarmant, puisqu'il reste à 35,3 pour cent. Parallèlement, le pays est confronté à un manque d'emplois décents pour les personnes ayant fait des études supérieures et pour les travailleurs hautement qualifiés, ce qui contribue à l'émigration des jeunes qualifiés.

Nous sommes également préoccupés par le niveau de chômage constamment élevé chez les personnes en situation de handicap, ainsi que par l'efficacité limitée des systèmes de quotas existants et des mesures d'intégration sur le marché du travail. Ces défis ne sont pas isolés: ils reflètent des insuffisances structurelles profondes et interdépendantes dans la gouvernance du marché du travail ainsi que dans la mise en œuvre et le suivi des politiques. Bien qu'un certain nombre de stratégies, programmes et initiatives législatives aient été adoptés par les deux entités du pays, les observations de la commission d'experts indiquent clairement que les mesures actuelles restent insuffisantes pour faire face à l'ampleur et à la persistance du chômage et de l'exclusion du marché du travail. Des réformes progressives et des initiatives fragmentées ne peuvent répondre de manière adéquate à la nature structurelle des défis identifiés.

Il est nécessaire d'avoir un cadre de politique de l'emploi plus solide, capable de promouvoir un emploi plein, productif et librement choisi conformément à la convention n° 122. Ce cadre doit accorder une attention particulière aux groupes rencontrant les plus grands obstacles à l'accès à un travail décent, notamment les femmes, les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en situation de handicap et les travailleurs hautement qualifiés qui continuent de quitter le pays faute d'opportunités. À cet égard, les membres travailleurs se félicitent du soutien apporté par deux projets en cours de l'OIT. Le projet de l'Europe pour l'emploi en Bosnie-Herzégovine – exploiter les transitions verte et numérique (2024-2028) vise à promouvoir la création d'emplois et l'inclusion sur le marché du travail, tout en soutenant la transition du pays vers une économie plus verte et numérique. Parallèlement, le projet de Garantie européenne pour la jeunesse vise à élargir l'accès des jeunes à un travail décent et à améliorer leurs perspectives d'intégration sur le marché du travail.

Compte tenu de l'importante assistance internationale fournie, nous attendons de ces initiatives qu'elles produisent des résultats concrets sur le terrain et qu'elles démontrent des progrès mesurables en matière d'accès des travailleurs au marché du travail et à des emplois décents. Les observations de la commission d'experts montrent également clairement la nécessité d'une approche beaucoup plus globale et coordonnée de la gouvernance du marché du travail. Les politiques de l'emploi ne peuvent être élaborées à l'écart des services de l'emploi, des systèmes d'enseignement et de formation professionnels, des stratégies d'apprentissage pour adultes et des politiques visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le manque actuel de coordination entre ces différents domaines de politique est particulièrement préoccupant. La commission d'experts souligne, par exemple, l'insuffisance de coordination entre les administrations du travail et les autorités éducatives en ce qui concerne les politiques d'éducation des adultes et de formation professionnelle.

Ce décalage contribue directement à l'inadéquation persistante entre les résultats de l'éducation et les besoins du marché du travail, alimentant ainsi le chômage élevé et la fuite des cerveaux. Des stratégies sont nécessaires de toute urgence pour combler les déficits de compétences et améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi. Nous sommes en outre préoccupés par les observations de la commission d'experts selon lesquelles les services publics de l'emploi continuent de faire face à d'importantes contraintes de capacité. Leur aptitude à remplir leurs fonctions essentielles demeure affaiblie par des capacités institutionnelles limitées et par la responsabilité persistante de l'administration des prestations



sociales. Nous rappelons que les services publics de l'emploi doivent être suffisamment dotés pour assurer leurs fonctions de mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les offres, ainsi que de collecte d'informations sur le marché du travail.

Le renforcement des services publics de l'emploi doit donc devenir une priorité, et des mesures doivent être adoptées pour leur permettre de se concentrer sur un soutien actif tant aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs. En plus de ces défis, nous relevons les préoccupations de la commission d'experts concernant l'ampleur du travail non déclaré dans le pays. Selon les dernières statistiques de l'OIT disponibles, l'économie informelle représentait 30,5 pour cent de l'emploi total en 2019, ce qui met en évidence le nombre important de travailleurs restant en dehors du champ de la protection du travail et des systèmes de sécurité sociale. À cet égard, nous soulignons l'importance d'adopter des mesures efficaces pour faciliter la transition vers l'économie formelle. L'emploi informel continue de priver de nombreux travailleurs, en particulier les femmes, d'une protection du travail adéquate et d'une couverture de sécurité sociale.

Une stratégie globale est donc nécessaire pour réduire le travail non déclaré, renforcer l'inspection du travail et l'application de la législation, étendre la couverture de la protection sociale et inciter à la formalisation de l'emploi dans l'ensemble de l'économie. Une préoccupation connexe concerne la protection des travailleurs migrants recrutés par l'intermédiaire d'agences d'emploi privées. Nous regrettons l'absence d'informations détaillées sur les mesures prises pour assurer leur protection, comme demandé par la commission d'experts. Nous rappelons que, conformément à l'article 8, paragraphe 1, de la convention n° 181, les membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs migrants contre les abus, notamment par le biais de législation et de sanctions à l'encontre des agences se livrant à des pratiques frauduleuses ou abusives. De manière plus générale, à plusieurs reprises les observations de la commission d'experts mentionnent l'absence d'informations suffisantes sur l'impact des politiques et programmes déjà en place.

Bien que le gouvernement ait fait état de nombreuses initiatives, stratégies et plans d'action, la commission d'experts relève à plusieurs reprises le manque d'évaluations détaillées démontrant si ces mesures produisent des améliorations concrètes des possibilités d'emploi. Cela souligne l'importance cruciale d'un suivi systématique et de l'évaluation des politiques. Une gouvernance efficace du marché du travail exige non seulement l'adoption de stratégies et de programmes, mais aussi des mécanismes solides pour évaluer leur mise en œuvre, leur efficacité et leur impact. Sans données fiables et ventilées, il est impossible de déterminer si les politiques publiques réduisent le chômage, favorisent l'inclusion sur le marché du travail ou corrigent les inégalités touchant les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap. Nous encourageons donc vivement le gouvernement à renforcer ses mécanismes de suivi et de collecte de données.

Enfin, nous souhaitons souligner l'importance fondamentale d'une consultation pleine et effective des partenaires sociaux à toutes les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques, conformément aux conventions examinées. À cet égard, nous notons avec préoccupation les observations répétées de la commission d'experts concernant le fonctionnement limité des organes tripartites et l'insuffisance d'éléments démontrant que les consultations sont effectives en pratique. Le dialogue social effectif n'est pas seulement une exigence procédurale: les partenaires sociaux disposent d'une connaissance directe des réalités du marché du travail et des défis auxquels sont confrontés les travailleurs. Leur participation active améliore la conception des politiques, renforce leur mise en œuvre et accroît la confiance du public dans les institutions et les réformes du marché du travail.



Le renforcement des institutions de dialogue social dans les deux entités, ainsi que dans le district de Brčko, doit donc être considéré comme une priorité. Les observations de la commission d'experts ne laissent aucun doute quant au fait que la Bosnie-Herzégovine est confrontée à des défis importants et profondément enracinés sur le marché du travail, qui nécessitent une action urgente, coordonnée et soutenue. Des politiques du marché du travail plus solides, une meilleure coordination entre les systèmes d'emploi, d'éducation et de formation, un suivi et une évaluation améliorés ainsi qu'un dialogue social réel sont des éléments essentiels d'une réponse efficace. Nous exhortons donc le gouvernement à intensifier ses efforts, en pleine consultation avec les partenaires sociaux, afin de renforcer les institutions et les politiques du marché du travail, d'améliorer les opportunités d'emploi, de faciliter la transition vers l'économie formelle et de garantir que tous les travailleurs, en particulier les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap et les travailleurs hautement qualifiés, aient accès à un emploi décent, productif et librement choisi.

Avant de conclure, je tiens à dire que nous regrettons d'avoir eu à reporter cette discussion, plusieurs collègues de notre groupe souhaitant intervenir et s'étant pleinement préparés à le faire ne sont plus en mesure de s'adresser à la commission en personne. Parmi eux figure le délégué des travailleurs de la Bosnie-Herzégovine, M. Goran Stankovic. Nous remercions la commission de nous permettre, dans ces circonstances exceptionnelles, de lire sa déclaration telle qu'elle a été rédigée.

Membre travailleur, Bosnie-Herzégovine – En tant que membre de la délégation de la Bosnie-Herzégovine à la Conférence, je n'ai pas été informé par le ministère compétent de la Bosnie-Herzégovine ni de l'audition, ni du rapport de la commission d'experts.

Je considère qu'il est inacceptable que les représentants des travailleurs au sein de la délégation nationale ne soient pas informés en temps utile des questions relatives au contrôle de l'application des normes internationales du travail, compte tenu en particulier de l'importance que ces procédures et recommandations revêtent pour les travailleurs, le dialogue social et la législation du travail en Bosnie-Herzégovine. Comme nous l'avons souligné lors de la récente réunion des membres syndicaux de la CSI, la Confédération syndicale internationale, la Bosnie-Herzégovine est un pays très complexe en ce qui concerne sa structure institutionnelle, son marché du travail, le dialogue social et les responsabilités des différents niveaux de gouvernement, de l'État, des entités et du district de Brčko. En ce qui concerne la participation de la délégation de la Bosnie-Herzégovine à la Conférence, la pratique consiste à faire alterner chaque année les représentants des travailleurs et des employeurs entre la République serbe et la Fédération de Bosnie-Herzégovine. Le ministère des Affaires civiles de la Bosnie-Herzégovine est chargé de l'organisation et de la coordination de la participation. Je tiens à souligner que les seules informations que nous recevons régulièrement du ministère des Affaires civiles concernent l'invitation à participer à la Conférence et la désignation des représentants de la délégation. Les autres communications se limitent principalement à des activités administratives et techniques, telles que l'achat des billets d'avion, la réservation des hébergements et la transmission d'informations sur les membres de la délégation.

Nous ne sommes pas associés aux communications relatives au fonctionnement des mécanismes de contrôle de l'OIT, y compris les rapports de la commission d'experts et les éventuelles auditions d'État. De plus, ces dernières années, aucune réunion préparatoire de la délégation n'a été organisée pour examiner les points à l'ordre du jour de la Conférence, et en particulier les questions importantes telles que les observations et recommandations de la commission d'experts. La situation est similaire en ce qui concerne la mission permanente de la Bosnie-Herzégovine auprès des Nations Unies à Genève, dont le rôle se limite



principalement à un appui administratif et technique, comme l'obtention des accréditations pour la délégation. Nous n'avons reçu aucune information concernant d'éventuelles auditions ou l'examen de cas liés à l'application des normes internationales du travail. Je présenterai la position de l'Association des syndicats libres et indépendants, l'ASNS, pour ce qui concerne la République serbe.

Je tiens à souligner que le gouvernement de la République serbe, en particulier le ministère du Travail et de la Protection des anciens combattants et des invalides de la République serbe, associe régulièrement les partenaires sociaux au processus d'élaboration des rapports exigés par l'OIT via le ministère des Affaires civiles. Les rapports soumis au niveau de la République serbe sont concertés avec les partenaires sociaux et constituent le résultat d'un dialogue social. En ce qui concerne la convention n° 122 sur la politique de l'emploi, les mesures et activités mises en œuvre en République serbe s'inscrivent dans le cadre de la stratégie pour l'emploi de la République serbe pour la période 2021-2022. Les partenaires sociaux participent activement à l'élaboration et au suivi de ces politiques dans le cadre d'un dialogue social tripartite institutionnalisé.

Le rapport met en évidence des préoccupations liées au départ de la main-d'œuvre qualifiée, au chômage élevé des jeunes et au grand nombre de personnes hautement qualifiées qui ne parviennent pas à trouver un emploi adéquat. Dans ce contexte, il est important de souligner qu'à l'initiative de l'ASNS, un processus de négociation d'un nouveau système salarial a été lancé. L'objectif principal de ces activités est de retenir les travailleurs en République serbe, de réduire l'économie informelle et de renforcer le marché du travail formel. Je souhaite particulièrement souligner que l'ASNS insiste depuis des années sur une augmentation continue des salaires comme l'une des principales mesures pour retenir la main-d'œuvre nationale.

Malheureusement, malgré nos initiatives et revendications constantes, certains employeurs ne montrent pas un degré de disposition suffisant pour accepter les mécanismes d'augmentation salariale qui permettraient de retenir les travailleurs qualifiés et les jeunes en République serbe. En conséquence, un nombre important de travailleurs choisissent de quitter la République serbe et la Bosnie-Herzégovine pour chercher un emploi dans les pays d'Europe occidentale, principalement en raison de la possibilité d'obtenir des salaires plus élevés et un meilleur niveau de vie. Le départ de la main-d'œuvre nationale entraîne une pénurie croissante de travailleurs dans certains secteurs, ce qui conduit de plus en plus les employeurs à exprimer le besoin de recruter des travailleurs étrangers. Dans le même temps, la pratique montre que la République serbe et la Bosnie-Herzégovine ne représentent souvent qu'une destination temporaire pour les travailleurs étrangers qui, après une courte période de travail, cherchent également à trouver un emploi dans les pays d'Europe occidentale, motivés par les mêmes raisons économiques que les travailleurs nationaux. Par conséquent, la question de la pénurie de main-d'œuvre ne doit pas être envisagée exclusivement sous l'angle de l'importation de travailleurs, mais avant tout par l'amélioration des conditions de travail, l'augmentation des salaires et le renforcement du dialogue social.

En ce qui concerne la convention n° 88 sur le service de l'emploi, nous estimons que les données fournies dans le rapport ne reflètent pas pleinement les évolutions actuelles du marché du travail en République serbe. Selon les données disponibles, le taux de chômage a diminué, passant de 8,8 pour cent en 2024 à 7,8 pour cent en 2025, soit une baisse d'un point de pourcentage et la poursuite d'une tendance pluriannuelle à la diminution du chômage. Néanmoins, des défis importants subsistent, notamment la tranche d'âge défavorable des chômeurs, l'émigration des jeunes et des travailleurs qualifiés vers les pays d'Europe occidentale, ainsi que la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs de l'industrie



manufacturière et de la santé. L'ASNS dispose d'un représentant au sein du Conseil d'administration du service de l'emploi de la République serbe, qui participe activement à l'élaboration et au suivi des politiques de l'emploi. En ce qui concerne l'emploi des travailleurs étrangers, les décisions relatives aux quotas sont discutées dans le cadre des institutions de dialogue social, en tenant compte des besoins du marché du travail et de la protection des intérêts de la main-d'œuvre nationale.

Bien que le nombre de travailleurs étrangers en République serbe reste relativement faible, représentant environ 1 pour cent de l'emploi total, l'ASNS soulève en permanence des questions liées à leurs droits, celui de s'organiser, de négocier de manière collective et au droit à l'égalité de traitement dans le domaine du travail et des relations professionnelles. Je suis convaincu que des solutions durables et à long terme dans le domaine de la politique de l'emploi, y compris la question des migrations de travail, ne peuvent être trouvées que par le dialogue social et la consultation des partenaires sociaux. De manière générale, en République serbe, il existe un engagement clair en faveur de la mise en œuvre cohérente des conventions ratifiées par la Bosnie-Herzégovine. Le gouvernement de la République serbe, en collaboration avec les partenaires sociaux, s'efforce de se conformer à toutes les recommandations. Nous ne doutons pas que nous continuerons à suivre conjointement ces recommandations et à les mettre en œuvre afin d'éliminer toutes les insuffisances.

Membre travailleuse, Suède – Je prends la parole au nom des syndicats des pays nordiques sur l'application des conventions n^{os} 88, 122 et 181. Ces conventions ne concernent pas uniquement la réglementation du marché du travail. Elles portent sur la question de savoir si les personnes ont réellement accès à un travail décent, si les jeunes peuvent construire leur avenir dans leur propre pays et si les institutions du marché du travail sont suffisamment solides pour protéger à la fois les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Avant tout, elles concernent le dialogue social, car sans l'implication réelle des organisations de travailleurs et d'employeurs, aucune politique de l'emploi ni aucun service de l'emploi ne peut être juste, efficace ou durable.

La situation en Bosnie-Herzégovine est profondément préoccupante. Le chômage reste élevé, en particulier chez les jeunes, les femmes et les travailleurs qualifiés. Cela reflète des obstacles structurels à l'égalité des chances, une pénurie d'emplois décents et une perte continue de compétences et de talents, les personnes quittant le pays à la recherche de meilleures perspectives. La convention n° 122 exige une politique active de l'emploi visant le plein emploi productif et librement choisi. Cela implique plus que des stratégies sur le papier.

Cela nécessite des mesures coordonnées, un suivi approprié et une consultation significative des partenaires sociaux afin de prendre pleinement en compte leur expérience et leurs points de vue. La convention n° 88 nous rappelle que les services publics de l'emploi sont des institutions centrales d'un marché du travail qui fonctionne bien. Ils doivent avoir la capacité de fournir de manière fiable orientation et formation, placement et informations sur le marché du travail. Mais la capacité seule ne suffit pas. Ils doivent également être développés et révisés en coopération avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Cela est essentiel pour que ces services répondent aux besoins des travailleurs et des employeurs. La convention n° 181 reconnaît que les agences privées de l'emploi peuvent jouer un rôle sur le marché du travail, mais uniquement dans un cadre de réglementation claire, de supervision efficace et de coopération étroite avec les services publics de l'emploi. Cela est particulièrement important pour les travailleurs migrants, qui doivent être protégés contre les abus, les recrutements abusifs, le dumping salarial et les contrats précaires. Là aussi, le dialogue social est indispensable. La coopération entre les autorités publiques, les syndicats et



les employeurs constitue la meilleure protection contre l'exploitation et la meilleure garantie que la migration de travail soutient le travail décent plutôt que de le fragiliser.

La migration du travail est de plus en plus présentée comme une réponse aux pénuries de main-d'œuvre et comme un moteur de croissance, mais elle ne peut pas devenir un substitut à une politique de l'emploi efficace, ni être utilisée pour contourner les normes du travail, les conventions collectives ou les droits syndicaux. Cela créerait un marché du travail fragmenté, marqué par une insécurité croissante. Nous exhortons donc le gouvernement à renforcer les politiques actives de l'emploi afin de faire face au chômage croissant, en particulier chez les jeunes, les femmes et les travailleurs qualifiés, à renforcer les services publics de l'emploi, à assurer une réglementation appropriée et une coopération avec les agences privées de l'emploi, et à protéger concrètement les travailleurs migrants. Enfin, nous exhortons le gouvernement à garantir une consultation complète des partenaires sociaux à toutes les étapes de ce travail. Le dialogue social n'est pas une formalité. C'est une condition préalable à une réforme du marché du travail durable, équilibrée et fondée sur les droits.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Je m'exprime au nom de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois, représentant plus de 12 millions de travailleurs dans le monde dans les secteurs de la construction, des matériaux de construction, de la foresterie, du bois et des industries connexes. Nous prenons note avec préoccupation de l'observation de la commission d'experts concernant le chômage toujours élevé, en particulier chez les jeunes et les travailleurs hautement qualifiés, ainsi que le manque continu d'emplois décents qui pousse de nombreux travailleurs qualifiés à quitter le pays. Malgré diverses mesures en matière d'emploi, le chômage demeure élevé.

Le chômage des jeunes dépasse 35 pour cent et d'importantes disparités persistent, notamment concernant les femmes. Les politiques de l'emploi doivent être évaluées non seulement au nombre de programmes mis en œuvre, mais aussi au regard de la capacité des travailleurs à accéder à un emploi décent, productif et librement choisi. Dans la construction et la sylviculture, les pénuries de main-d'œuvre coexistent avec le chômage, ce qui reflète de mauvaises conditions de travail, un mauvais appariement des compétences, des salaires inadéquats et l'expansion continue du travail non déclaré. Nous sommes particulièrement préoccupés par le nombre d'accidents du travail mortels signalés dans le secteur de la construction dans le pays. Le 6 avril de cette année, à Bišće Polje près de Mostar, un travailleur du bâtiment a perdu la vie sur un chantier, et d'autres travailleurs ont été tués à Sarajevo le 2 mai.

Le 12 mai, un travailleur de 25 ans est décédé sur le projet d'autoroute, le corridor 5C, l'un des plus grands projets d'infrastructure du pays. Trop souvent, ces tragédies sont rapportées sous des titres commençant par les mots «encore un accident mortel». Derrière chaque statistique se trouve un travailleur qui n'est pas rentré chez lui. Ces cas nous rappellent que la politique de l'emploi ne peut être dissociée de la santé et de la sécurité au travail. Le travail non déclaré demeure un défi structurel majeur, en particulier dans les chaînes de sous-traitance dans la construction et la sylviculture.

Les travailleurs de l'économie informelle sont souvent exposés à des conditions dangereuses, au non-paiement des salaires, à l'absence de protection sociale et à un accès limité à la représentation syndicale. Nous soutenons donc l'appel de la commission d'experts à renforcer les efforts pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Cela nécessite des systèmes d'inspection du travail renforcés, une meilleure application de la loi, des sanctions efficaces et une responsabilité partagée tout au long des



chaînes de sous-traitance. La volonté seule ne suffira pas. Les services publics de l'emploi restent essentiels.

Toutefois, ils doivent disposer des capacités nécessaires pour se concentrer sur leurs fonctions fondamentales de mise en relation des travailleurs avec les opportunités d'emploi et de soutien aux transitions sur le marché du travail, en particulier pour les jeunes et les chômeurs de longue durée. La commission d'experts a également souligné le sérieux décalage entre l'éducation et les besoins du marché du travail. Dans de nombreux secteurs, y compris la construction et le travail du bois, les employeurs peinent à trouver des travailleurs qualifiés tandis que de nombreux jeunes sont au chômage ou quittent le pays, estimant qu'il existe peu de perspectives pour acquérir des compétences et construire un avenir dans leur pays. L'enseignement et la formation professionnels, les apprentissages et les parcours vers les métiers qualifiés restent insuffisants. Nous saluons donc les efforts visant à renforcer l'enseignement professionnel, l'apprentissage à l'âge adulte et le développement des compétences.

Ces mesures doivent être élaborées en étroite collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en lien avec de véritables besoins du marché du travail et étendues afin de garantir aux jeunes un accès à des formations de qualité, à des apprentissages et à des transitions claires entre l'éducation et l'emploi. Nous souhaitons également souligner l'importance de la négociation collective. Les conventions collectives restent l'un des outils les plus efficaces pour améliorer les conditions de travail, soutenir le développement des compétences et donner accès aux travailleurs à des opportunités de formation, y compris syndicale. Nous regrettons donc que la négociation collective sectorielle dans des secteurs importants, tels que la construction et les matériaux de construction, soit au point mort ces dernières années en raison du manque d'engagement des employeurs. Parallèlement, l'IBB reconnaît que les employeurs dans des secteurs tels que la construction, la transformation du bois et l'industrie manufacturière recourent de plus en plus aux travailleurs migrants pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre.

Si la migration de travail peut contribuer à répondre à des besoins immédiats en main-d'œuvre, elle ne peut remplacer une politique globale de l'emploi visant à requalifier les travailleurs nationaux et à créer des emplois décents. La poursuite de l'émigration de travailleurs qualifiés depuis la Bosnie-Herzégovine reflète des défis structurels plus profonds, notamment des salaires inadéquats, des emplois précaires, de faibles perspectives de carrière et un investissement insuffisant dans le développement des compétences. L'IBB souligne en outre que tous les travailleurs migrants doivent bénéficier de l'égalité de traitement, de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, d'une protection sociale adéquate, de conditions de travail sûres et d'un accès complet aux droits syndicaux et à la représentation. Des inspections du travail et des mécanismes d'application solides sont essentiels pour prévenir les abus, l'exploitation, le dumping social et la concurrence déloyale. La migration de travail doit compléter, et non affaiblir, les efforts visant à promouvoir le travail décent, la formation professionnelle et les opportunités d'emploi durables pour tous les travailleurs.

Nous appelons donc le gouvernement à travailler en étroite collaboration avec les partenaires sociaux afin d'élaborer des politiques cohérentes en matière d'emploi, de compétences industrielles et de transition, dans le but de soutenir le travail décent et de veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé de côté.

Représentante gouvernementale – Je dois présenter mes excuses. Je ne peux pas prendre la parole longtemps car je suis en déplacement. Je suis très surprise par les propos du membre travailleur, car toutes les informations dont nous disposons ont été transmises aux



travailleurs et aux employeurs. Par conséquent, malheureusement, comme je l'ai indiqué dans ma première déclaration, nous ne disposons aujourd'hui d'aucune information supplémentaire, mais nous enverrons par écrit tout ce que nous avons.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs rappellent que les conventions examinées exigent du gouvernement non seulement l'adoption de politiques globales et de mesures ciblées, mais aussi la garantie que ces politiques soient cohérentes, efficaces, coordonnées et capables de produire des progrès tangibles vers un emploi plein, productif et librement choisi. La Bosnie-Herzégovine continue de faire face à des défis profonds et persistants sur le marché du travail, notamment une hausse du chômage, un taux de chômage des jeunes exceptionnellement élevé, des obstacles structurels rencontrés par les femmes, une inclusion sur le marché du travail insuffisante des personnes en situation de handicap, ainsi que la poursuite de l'émigration de travailleurs hautement qualifiés en raison du manque d'emplois décents.

Ces défis sont aggravés par la généralisation du travail non déclaré, des salaires continuellement faibles et des progrès limités dans la transition vers l'économie formelle. À la lumière de ces préoccupations, les membres travailleurs exhortent le gouvernement à prendre des mesures concrètes et coordonnées.

Premièrement, nous exhortons le gouvernement à revoir et renforcer ses politiques actives du marché du travail afin de traiter la nature structurelle du chômage. Une priorité particulière devrait être accordée aux mesures visant à accroître les possibilités d'emplois décents pour les femmes, les jeunes, les chômeurs de longue durée, les personnes en situation de handicap et les travailleurs hautement qualifiés. Ces politiques devraient inclure des programmes d'emploi ciblés, des initiatives de développement des compétences et des mesures visant à remédier au décalage entre la demande sur le marché du travail et les qualifications disponibles. À cet égard, nous demandons au gouvernement de tenir la commission d'experts informée des mesures prises et des résultats obtenus dans le cadre du projet EU4Employment en Bosnie-Herzégovine – exploiter les transitions verte et numérique ainsi que du projet de Garantie européenne pour la jeunesse.

Deuxièmement, nous exhortons le gouvernement à établir un cadre de gouvernance du marché du travail cohérent et coordonné. Les politiques de l'emploi, les services publics de l'emploi, les systèmes d'enseignement et de formation professionnels, les stratégies d'apprentissage des adultes et les politiques visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle doivent être élaborés et mis en œuvre de manière cohérente. Nous demandons également au gouvernement de renforcer les mécanismes de coordination entre les administrations du travail, les autorités éducatives et les partenaires sociaux afin de réduire les inadéquations de compétences, d'améliorer l'employabilité et de réduire les écarts de compétences.

Troisièmement, nous appelons le gouvernement à renforcer la capacité institutionnelle des services publics de l'emploi dans toutes les entités. Les services publics de l'emploi doivent disposer de ressources suffisantes et être en mesure de se concentrer sur leurs fonctions essentielles, notamment l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi, l'appariement sur le marché du travail, l'orientation professionnelle et la collecte d'informations sur le marché du travail. Des mesures devraient également être prises pour séparer l'administration des prestations sociales des fonctions d'accompagnement actif vers l'emploi.

Quatrièmement, nous exhortons le gouvernement à intensifier ses efforts pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, conformément à la



recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, de 2015. Cela devrait inclure des mesures globales visant à réduire le travail non déclaré, renforcer l'inspection et l'application de la législation du travail, étendre la protection du travail et de la sécurité sociale aux travailleurs de l'économie informelle et répondre aux vulnérabilités spécifiques des femmes dans l'emploi informel.

Cinquièmement, nous exhortons le gouvernement à fournir des informations détaillées sur les mesures prises afin de protéger les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées et pour prévenir les abus à leur encontre.

Sixièmement, nous soulignons l'importance de développer des systèmes solides de suivi, d'évaluation et de collecte de données. À plusieurs reprises, la commission d'experts a mis en évidence l'absence d'informations suffisantes concernant l'impact réel des politiques et des programmes en place. Le gouvernement doit donc établir des critères clairs et des indicateurs mesurables afin d'évaluer si les politiques du marché du travail réduisent effectivement le chômage et améliorent l'inclusion sur le marché du travail. Les partenaires sociaux doivent être pleinement associés au suivi et à l'évaluation réguliers de l'impact de ces politiques. Des données statistiques ventilées par sexe, âge, qualification, handicap et région doivent être régulièrement collectées et publiées.

Enfin, nous soulignons l'importance de garantir une consultation pleine et effective des partenaires sociaux à toutes les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques, conformément aux conventions examinées. Le dialogue social doit être significatif, institutionnalisé et opérationnel dans la pratique. Le gouvernement doit donc prendre des mesures immédiates pour renforcer et revitaliser les organes de consultation tripartite au sein des deux entités et dans le district de Brčko, et veiller à ce que les partenaires sociaux soient pleinement associés à l'élaboration des politiques du marché du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. L'ampleur et la persistance des défis identifiés dans cette discussion exigent une action urgente, soutenue et coordonnée. Les membres travailleurs exhortent donc le gouvernement à agir de manière décisive pour renforcer les institutions et politiques du marché du travail, améliorer la coordination entre les systèmes d'emploi et de formation, améliorer et renforcer les services publics de l'emploi et promouvoir des opportunités d'emploi décent, inclusif et formel pour tous les travailleurs. Dans le but de soutenir ces efforts et d'accélérer les progrès dans la mise en œuvre de la convention, les membres travailleurs encouragent le gouvernement à recourir à l'assistance technique du BIT

Membres employeurs – Compte tenu des observations de la commission d'experts et de la discussion d'aujourd'hui, les membres employeurs demandent au gouvernement de mettre en œuvre les recommandations formulées lors de notre précédente intervention.

En résumé, et plus particulièrement, nous recommandons au gouvernement de consulter et associer les partenaires sociaux conformément aux dispositions respectives des conventions n°s 88, 122 et 181. Nous recommandons également d'engager un processus de modification de la législation et renforcer les initiatives dans la loi et dans la pratique, conformément aux conventions n°s 88, 122 et 181. Enfin, nous lui demandons de fournir des informations sur l'ensemble des mesures prises. Pour conclure, nous comptons sur la collaboration du gouvernement pour la mise en œuvre de ces recommandations.

Présidente – Nous déclarons close la discussion de ce cas. Nous remercions la représentante gouvernementale de la Bosnie-Herzégovine pour sa participation ainsi que tous les orateurs qui ont pris la parole.



Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites disponibles et de la discussion qui a suivi.

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

- prendre des mesures ciblées pour renforcer les politiques actives du marché du travail, notamment afin d'améliorer l'accès des groupes vulnérables à un travail décent, et fournir des informations sur leur impact, en particulier en ce qui concerne le chômage en hausse et l'inadéquation des compétences;
- fournir des informations sur la mise en œuvre des récentes mesures législatives et politiques, en particulier pour ce qui est des nouvelles dispositions relatives aux services de l'emploi et à la protection des travailleurs migrants recrutés ou placés par des agences d'emploi privées;
- élaborer et mettre en œuvre une stratégie cohérente et coordonnée pour l'ensemble des entités publiques, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin de remédier aux inadéquations des compétences, d'améliorer l'employabilité, de réduire la « fuite des cerveaux », de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et de fournir des informations sur les résultats obtenus;
- renforcer les capacités des services publics de l'emploi et communiquer des informations actualisées sur le nombre des bureaux publics de l'emploi, les demandes d'emploi reçues, les offres d'emploi publiées et le nombre des personnes placées par ces bureaux;
- assurer une coopération effective entre les services publics et privés de l'emploi et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, y compris en mettant en place la commission paritaire prévue par la loi, et fournir des informations sur les résultats concrets de cette coopération;
- renforcer les mécanismes de suivi, d'évaluation et d'analyse d'impact afin d'évaluer l'efficacité des politiques et programmes relatifs au marché du travail.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de présenter un rapport à la commission d'experts, d'ici le 1^{er} septembre 2026, sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et sur les résultats obtenus.

Représentante gouvernementale – Je souhaite profiter de l'occasion pour présenter mes sincères excuses à la commission pour ne pas avoir pu assister à la session du 4 juin. Conformément à la constitution de la Bosnie-Herzégovine, le ministère des Affaires civiles de la Bosnie-Herzégovine coordonne les activités et harmonise les projets des autorités des entités dans les domaines du travail, de l'emploi et de la protection sociale. L'une des priorités les plus importantes de notre action est la coopération avec l'OIT. Nous nous efforçons de consolider, finaliser et traduire, dans les délais prescrits, tous les rapports que nous recevons des autorités compétentes aux niveaux des entités et des cantons, remplissant ainsi les obligations découlant des conventions de l'OIT ratifiées.

Nous souhaitons particulièrement informer la commission qu'au début de l'année 2026, nous avons lancé, en collaboration avec l'OIT, l'élaboration de la plateforme pour le travail décent. Nous espérons sincèrement recevoir prochainement des avis positifs de toutes les



institutions partenaires, afin que la Bosnie-Herzégovine puisse adopter dans les plus brefs délais ce document d'importance stratégique. Le succès de notre coopération technique avec le BIT se reflète notamment dans la mise en œuvre de l'IAP, l'instrument d'aide de préadhésion, que nous sommes fiers de présenter à travers trois phases clés.

Premièrement, nous avons obtenu des résultats significatifs dans le cadre de projets achevés. Grâce au projet EU4Employment en Bosnie-Herzégovine, doté d'un budget pouvant atteindre 5 millions d'euros, plus de 6 000 citoyens rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ont été formés et environ 800 personnes ont trouvé un emploi ou créé leur propre entreprise. Le projet de partenariat local pour l'emploi a permis de réunir avec succès des municipalités, des bureaux de l'emploi, des établissements scolaires et des employeurs dans 20 communautés à travers la Bosnie-Herzégovine, en créant des programmes parfaitement adaptés aux marchés locaux.

Deuxièmement, nous mettons actuellement en œuvre des projets actifs tels que le projet Europe pour l'emploi du futur, qui oriente notre marché du travail vers une économie verte et numérique. Par le biais de subventions telles que les projets EXPRO et SEED, nous sommes ravis de contribuer à aider les personnes à lancer des entreprises modernes et durables.

Troisièmement, nous sommes très optimistes quant à l'annonce d'un nouveau projet qui vient de débuter. Il s'agit du projet EU4People, dont l'objectif est de moderniser et de numériser les services publics de l'emploi afin de combler l'écart de longue date entre le système éducatif et les besoins réels de l'économie.

Enfin, je souhaite souligner que nous sommes dans la phase finale de l'adoption du projet de Garantie européenne pour la jeunesse en Bosnie-Herzégovine, dont la mise en œuvre est prévue pour janvier 2027. La Bosnie-Herzégovine reste pleinement engagée à respecter les normes de l'OIT, à renforcer ses institutions et à poursuivre une coopération ouverte avec la commission d'experts, dans le but de créer des opportunités de travail décent pour tous nos citoyens, en partenariat avec nos partenaires sociaux.



Colombie (ratification: 1976)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement réaffirme son engagement à renforcer les garanties relatives à l'exercice des droits fondamentaux des travailleurs, dans un contexte national où d'importants défis restent encore à relever en matière de sécurité et de protection des droits humains. De ce fait, l'État a poursuivi ses efforts institutionnels visant à prévenir les faits de violence et à renforcer les mécanismes de protection des dirigeants communautaires ou syndicaux, reconnaissant ainsi la nécessité de progresser en permanence vers la mise en place de conditions propices à l'exercice de la liberté syndicale et au dialogue social.

De même, il convient de souligner que le pays fait toujours face à des défis en matière de sécurité du fait de la persistance de structures criminelles, d'économies illicites et de groupes armés organisés dont l'action a des effets sur différentes composantes de la population colombienne, parmi lesquelles les dirigeants communautaires et les représentants syndicaux. Néanmoins, l'État renforce progressivement ses capacités institutionnelles pour lutter contre ces phénomènes en déployant des mesures intégrées de prévention, de protection et d'enquête, et en mettant en œuvre des stratégies relatives à la sécurité, à la présence

institutionnelle dans les régions et au renforcement des mécanismes de protection individuelle et collective. Dans ce contexte, le gouvernement réaffirme son engagement à garantir les droits fondamentaux, à promouvoir le dialogue social et à honorer les obligations internationales incombant à la Colombie en matière de liberté syndicale et de protection des travailleurs.

Compte tenu de ces considérations, le gouvernement a pris différentes mesures visant à progresser vers le plein respect des questions couvertes par la convention.

Violence contre des syndicalistes

Conformément à son obligation constitutionnelle, le bureau du Procureur général (*Fiscalía General de la Nación*) est chargé d'engager les poursuites pénales, d'enquêter sur les faits présentant les caractéristiques d'une infraction, et de traduire les auteurs présumés en justice devant les juridictions compétentes. Dans le cadre de son engagement institutionnel, la priorité a été donnée à la réponse aux préjudices subis par certaines catégories de population, telles que les défenseurs des droits humains et les syndicalistes.

Le bureau du Procureur général a mis en place des mécanismes institutionnels visant à traiter chaque infraction en fonction de ses caractéristiques. Il dispose donc d'une stratégie en matière d'enquête et de poursuite pour les cas d'homicides de syndicalistes, ainsi que d'une stratégie relative aux cas d'homicides de défenseurs des droits humains, y compris de dirigeants syndicaux. En 2025, il a mis en place un plan s'attachant en priorité aux cas d'homicides volontaires au stade de l'instruction commis dans des territoires éloignés ou difficiles d'accès: il s'agit d'une stratégie d'enquête visant à établir des liens entre des affaires présentant des éléments communs, qui concernent des organisations criminelles et leur financement, en vue d'une décision de fond.

Le suivi des cas d'homicide de syndicalistes reste une priorité pour le bureau du Procureur général.

En 2025, dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie en matière d'enquête et de poursuite pour les infractions visant des défenseurs des droits humains, l'Unité spéciale d'enquête a une fois encore apporté son aide au traitement de certains cas d'homicides de dirigeants syndicaux. La déléguée à la sécurité territoriale reste saisie des cas d'homicides dont la victime, bien que syndiquée, n'exerçait pas de fonction de direction.

En ce qui concerne le nombre de procureurs chargés exclusivement d'enquêter sur les infractions visant des syndicalistes, en 2025:

- La coordination, au sein du bureau du Procureur général, entre les stratégies d'enquête sur l'homicide de syndicalistes ou de défenseurs des droits humains et les homicides volontaires a été renforcée.
- Une procureure nationale a été détachée auprès de la déléguée à la sécurité territoriale pour accélérer les procédures dans tous les cas où les victimes sont des syndicalistes, ainsi qu'en assurer le suivi.
- Un suivi a été assuré par le bureau du procureur général adjoint.
- Le protocole de 2022 visant à établir le profil des victimes de violations graves des droits humains, qui permet d'identifier les différents profils de dirigeants syndicaux ou communautaires, afin d'en tenir compte dans l'élaboration d'hypothèses criminelles et la définition des activités d'enquête a été mis en œuvre.



- Des progrès ont été enregistrés dans le cadre des stratégies d'enquête visant à démanteler les structures criminelles dans les différents départements: il s'agit d'avancées globales permettant de mieux comprendre les infractions et de renforcer la capacité institutionnelle à y faire face.
- La stratégie d'enquête visant à établir des liens entre des affaires présentant des éléments communs, qui concernent des organisations criminelles et leur financement, en vue d'une décision de fond, a été mise en œuvre.

En outre, le mémorandum n° 001 de 2024 a été mis en œuvre. Il permet à la Procureure générale de rédiger des directives visant à garantir la cohérence de l'enquête et une approche intégrée à toutes les étapes de la procédure. Selon ce mémorandum, il est impératif que le bureau du Procureur général s'acquitte de son mandat constitutionnel, à savoir enquêter et engager des poursuites, rapidement, impeccablement et efficacement, car cela est indispensable à la fonction d'administration de la justice.

Il y est établi que «chaque procureur en charge est appelé à: i) mener, rapidement et efficacement, tous les actes d'enquête nécessaires afin de recueillir les éléments de preuve matériels et physiques, ainsi que les informations légalement obtenues permettant de faire la lumière sur les faits – en déterminant les circonstances relatives au mode, au moment et au lieu où les faits se sont produits –, d'identifier les auteurs et les complices de l'infraction, ainsi que d'évaluer et de quantifier les dommages causés; ii) sur la base de ces éléments, prendre les décisions juridiques qui s'imposent, dans le strict respect des garanties procédurales dont bénéficient les parties et les intervenants, en particulier les victimes; et iii) intervenir à l'étape du jugement dans les affaires où un acte d'accusation a été déposé, afin de prouver, au-delà de tout doute raisonnable, les faits faisant l'objet du jugement et la responsabilité de l'accusé».

Les activités menées dans le cadre de l'enquête le sont dans un objectif d'unité, ce qui signifie que le même procureur suit l'ensemble de la procédure d'enquête, de l'instruction au jugement. De même, il est proposé d'adopter une approche globale de l'enquête, en renforçant la mise en œuvre de mécanismes de justice réparatrice, l'analyse stratégique initiale visant à établir des liens entre les affaires, et la conduite efficace des enquêtes, ainsi que les mesures à prendre immédiatement pour rétablir les droits.

La stratégie relative aux infractions visant des syndicalistes ne concerne pas un seul service du bureau du procureur, celui-ci s'étant attaché à garantir une capacité institutionnelle suffisante pour traiter les infractions visant ces personnes. S'il existe des procureurs formés aux niveaux national et régional, ceux-ci bénéficient de l'appui de nombreux fonctionnaires affectés à ces services.

Cette stratégie est déployée dans le cadre des enquêtes menées par la déléguée à la sécurité territoriale et la direction spécialisée dans la lutte contre les violations des droits humains, en collaboration, dans certains cas précis, avec l'Unité spéciale d'enquête.

Les fonctionnaires de permanence de l'une des 35 directions régionales du bureau du Procureur général interviennent immédiatement en cas d'homicide, en particulier là où l'on recense le plus grand nombre d'affaires concernant des syndicalistes. Ces équipes sont composées de procureurs et d'agents de la police judiciaire rattachés au bureau du Procureur général et à la police nationale.

Il est important de souligner que les fonctionnaires détachés de la direction spécialisée dans la lutte contre les violations des droits humains et ceux de la déléguée à la sécurité territoriale ne traitent pas exclusivement les affaires concernant des syndicalistes. Ils ont



d'autres missions et ont été affectés aux enquêtes sur les délits commis contre des syndicalistes, étant donné leur expérience et leur formation dans ce domaine.

Menaces contre des syndicalistes

En ce qui concerne l'infraction de menace, le bureau du Procureur général réaffirme son engagement institutionnel et le plein exercice de ses fonctions constitutionnelles: il garantit en priorité la protection de certaines catégories de population, parmi lesquelles les syndicalistes, les défenseurs des droits humains et d'autres groupes en situation de vulnérabilité.

Grâce au système de permanence, le groupe de travail national chargé de soutenir, promouvoir et coordonner les procédures d'analyse, d'enquête et de poursuite concernant les cas de menace contre des défenseurs des droits humains (GTNA), qui dispose actuellement de dix bureaux exclusivement dédiés aux enquêtes sur les menaces visant des défenseurs des droits humains et dirigeants sociaux, prend des mesures d'urgence ou mène des enquêtes immédiates en cas de menace contre des défenseurs des droits humains. Par exemple, ils ouvrent un dossier à partir des informations reçues par courrier électronique et par téléphone, moyens mis à disposition à cet effet. Les permanences ont lieu chaque semaine à partir du mardi, 8 heures. Les équipes assurant les permanences sont composées d'un procureur, d'un enquêteur, d'un analyste et d'un assistant.

Une fois les faits rapportés, des mesures d'urgence (entretiens, dépositions, consultations ciblées de bases de données, écoutes téléphoniques et perquisitions, etc.) peuvent être prises pour faire face aux menaces proférées contre des dirigeants sociaux ou des défenseurs des droits humains dans le pays. L'objectif est de recueillir les éléments de preuve matériels ou physiques permettant d'identifier les auteurs responsables des faits.

Des dispositifs ont été mis en place pour recueillir les plaintes pour menace contre des défenseurs des droits humains; ils fonctionnent 24 heures sur 24 (ligne téléphonique 3506011181, Centre de contact 122 et courriel repcion.amenazas@fiscalia.gov.co).

Une coordination efficace a été mise en place au sein du bureau du Procureur général, en particulier avec les 35 directions régionales, moyennant l'affectation de procureurs au GTNA dans différentes régions du pays. Dans le cadre de cet effort, des journées consacrées à l'examen, à la caractérisation, au désengorgement et au traitement des affaires ont été organisées dans chacune des directions régionales, ce qui a permis de renforcer la gestion des enquêtes dans les territoires. De même, une communication est entretenue en permanence avec l'Unité spéciale d'enquête, ce qui contribue à la coordination interinstitutionnelle et au suivi des affaires d'homicides traitées par ce service.

Protection des syndicalistes

L'Unité nationale de protection (UNP) réaffirme son engagement institutionnel en faveur de la protection effective des militants et des dirigeants syndicaux, conformément aux dispositions du décret n° 1066 de 2015, qui reconnaît expressément que ces personnes doivent bénéficier d'une protection.

Il convient de souligner que, dernièrement, l'UNP a renforcé les processus de coordination interinstitutionnelle et la formation du personnel, en mettant l'accent sur les droits syndicaux, et qu'elle a alloué des ressources techniques et logistiques pour répondre aux demandes de protection formulées par les organisations et les dirigeants syndicaux, en particulier dans les territoires les plus exposés à des situations de violence antisyndicale.



Il convient aussi de souligner que l'UNP agit avec diligence et qu'elle est accessible à toutes les personnes qui ont besoin de sa protection. Elle réceptionne, vérifie et gère toutes les demandes conformément aux procédures établies, en veillant à ce qu'elles soient traitées dans les meilleurs délais et en accordant la priorité à la protection des droits et à la sécurité des personnes nécessitant une protection. Cela témoigne d'un lien institutionnel solide créé avec les personnes qui ont recours à ses services.

Il faut préciser qu'une étude du niveau de risque est lancée à la demande expresse du demandeur, tant en ce qui concerne la présentation de la demande que l'autorisation formelle de l'évaluation. L'UNP ne peut pas entamer une telle étude d'office, en conformité avec les principes de consentement éclairé, de respect des procédures régulières, de l'accès à l'information et de respect de l'autonomie du demandeur. Par conséquent, ce n'est qu'à la suite de cette demande et de cette autorisation qu'il est possible de mettre en œuvre les étapes techniques et opérationnelles permettant de déterminer s'il existe un risque et de définir les mesures à prendre, le cas échéant.

De même, bien que l'UNP réceptionne et traite toutes les demandes qui lui sont adressées, celles-ci ne donnent pas toutes lieu à l'ouverture d'une étude du niveau de risque, en raison notamment:

- du non-respect des conditions requises par la réglementation en vigueur;
- de la présentation d'un dossier incomplet ou insuffisant;
- du défaut de compétence de l'UNP dans certaines situations;
- de l'absence de lien de causalité permettant d'établir un lien entre les faits signalés et la situation de la catégorie de population concernée.

Lorsque les informations fournies s'avèrent incomplètes, l'UNP contacte directement le demandeur afin de l'orienter et de l'aider à satisfaire aux conditions requises. De même, lorsque la situation ne relève pas de la compétence de cette entité, la demande est transmise à l'autorité compétente, ce qui garantit la prise en charge appropriée du dossier et évite tout vide institutionnel en matière de réponse.

En ce qui concerne la classification des niveaux de risque, il convient de rappeler que l'UNP utilise un outil technique normalisé, approuvé et étayé par des critères constitutionnels et jurisprudentiels, qui évite toute marge d'appréciation injustifiée dans l'évaluation.

Il convient de préciser que le Comité pour l'évaluation des risques et la recommandation de mesures (CERREM) est l'instance collégiale qui, sur la base de l'analyse technique de la Sous-direction de l'évaluation des risques, valide le niveau de risque et, le cas échéant, recommande des mesures de protection ainsi que leur durée, et peut également ajuster, réévaluer ou suggérer la suspension ou la levée de ces mesures, ainsi que certaines mesures complémentaires à d'autres entités.

Il est important de préciser que l'UNP a déjà mis en place des mesures concrètes, soutenues et vérifiables visant à renforcer son système d'évaluation des risques et des garanties de protection. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la modernisation institutionnelle, qui comprend des plans et des mesures stratégiques visant à transformer le modèle de fonctionnement, assortis d'étapes clés telles que la refonte institutionnelle et l'accent mis sur la prévention, le tout dans le respect des dispositions constitutionnelles et des engagements pris envers les organisations syndicales.



Il convient aussi de souligner que, dans le cadre de l'Accord national État-Secteur intérieur (ANE) adopté en 2023, l'UNP a respecté ses engagements visant à renforcer le système de protection.

L'UNP continuera à renforcer ses capacités institutionnelles afin d'apporter une réponse en temps opportun, efficace et adaptée aux risques auxquels sont confrontés les dirigeants syndicaux en Colombie, réaffirmant ainsi l'engagement du gouvernement en faveur de la garantie des droits fondamentaux à la vie, à la liberté, à l'intégrité et à la liberté d'association. Dans ce cadre, des mesures continueront d'être mises en œuvre pour favoriser la coordination interinstitutionnelle, l'utilisation efficace des ressources et l'amélioration continue des mécanismes de protection, dans le but de contribuer à un milieu sûr et favorable au plein exercice de l'activité syndicale dans le pays.

Contrat syndical

Le gouvernement, dont le ministère du Travail relève, considère que le contrat syndical a été utilisé à des fins d'intermédiation illégale du travail. C'est pourquoi l'article 68 (qui modifiait l'article 482 du Code du travail) de la proposition de réforme de la législation du travail visait à l'éliminer. Toutefois, au cours du processus législatif, le Congrès de la République a supprimé cette disposition.

Le ministère du Travail a pris des mesures pour qu'il n'y ait pas d'utilisation abusive du contrat syndical et qu'il ne porte pas atteinte aux droits syndicaux des travailleurs. Parmi ces mesures, il convient de noter que la loi n° 2466 de 2025 portant réforme du travail, sous le titre II «Relations de travail individuelles», et plus précisément au chapitre V «Mesures pour l'utilisation appropriée de l'externalisation et de l'intermédiation du travail», a incorporé l'article 48 «Interdiction à l'employeur de se livrer à des manœuvres de contournement». En vertu de cet article, un article 59A a été ajouté au Code du travail, qui dispose ce qui suit:

Conformément au principe de la primauté des faits, il est interdit à l'employeur de recourir frauduleusement aux prérogatives propres à certains secteurs productifs ou aux micro et petites entreprises, dans le but d'ignorer ou d'enfreindre les droits reconnus aux travailleurs dans cette loi.

Le gouvernement cherche ainsi à garantir que les employeurs ne pourront pas utiliser une forme quelconque d'intermédiation ou d'externalisation du travail, y compris les contrats syndicaux, pour ignorer ou enfreindre les droits au travail des travailleurs.

En mai 2026, le ministère du Travail élaborait un projet de décret réglementaire destiné à freiner l'externalisation illégale du travail, en réglementant strictement les contrats syndicaux. Cette norme, qui modifie le décret n° 1072 de 2015, vise à garantir les droits au travail, à interdire expressément l'utilisation abusive des contrats syndicaux et à créer un système d'enregistrement obligatoire de ces contrats.

Ce projet de décret interdit de recourir à un contrat syndical pour des activités qui relèvent d'activités permanentes de l'entreprise et pour fournir de la main-d'œuvre. Il prévoit aussi des contrôles au moyen d'un système d'information et de l'enregistrement des contrats syndicaux, afin de réduire autant que possible le contournement des obligations en matière de travail ou de sécurité sociale, et établit des garanties minimales dans les dispositions du contrat syndical, par exemple la période minimum d'affiliation pour avoir accès à ce type de contrat. Par ailleurs, il établit que l'assemblée compétente doit avaliser l'approbation ou le renouvellement de contrats syndicaux.



Par ailleurs, le décret n° 0234 du 6 mars 2026 du ministère du Travail régit la négociation collective à plusieurs niveaux dans les secteurs privé et public, en définissant des dispositions pour la négociation par métier, branche ou secteur, et pas seulement par entreprise. Il vise à renforcer la négociation syndicale, organise la coexistence avec les pactes collectifs et rend obligatoires les accords sectoriels. Il autorise, outre la négociation au niveau traditionnel de l'entreprise, la négociation par secteur, branche, groupe d'entreprises ou territoire. Il limite la conclusion de pactes collectifs (c'est-à-dire des accords avec des travailleurs non syndiqués) lorsque des syndicats représentatifs sont en place, et étend l'application des conventions collectives à toutes les entreprises du secteur. Il vise à garantir qu'il n'y a qu'une seule négociation collective par entreprise ou par secteur, en retenant la convention la plus ancienne ou celle du syndicat majoritaire, et à garantir aussi que les travailleurs non syndiqués couverts par une convention collective versent une cotisation syndicale.

Il convient de porter à l'attention de la commission d'experts la communication que les centrales ouvrières colombiennes ont adressée à la Confédération syndicale internationale (CSI), avec copie au gouvernement. Dans cette communication, ces centrales expriment leur position au sujet de l'inscription de la Colombie sur la liste préliminaire des cas individuels de la commission. Cela est d'autant plus utile que cette communication révèle la position des principales organisations syndicales du pays: elles expriment leur désaccord quant à l'éventuelle inscription de la Colombie sur la liste finale et soulignent aussi les progrès accomplis, l'existence d'espaces de dialogue social et les mesures que l'État a prises pour garantir la liberté syndicale et protéger les droits au travail. À cet égard, il est important de prendre pleinement en compte ces informations lors de l'analyse technique et objective de la situation nationale pour ce qui concerne l'application de la convention. À cette fin, un extrait de la communication figure ci-après:

«[...] Le mouvement syndical colombien estime que le gouvernement ne devrait en aucun cas figurer sur la liste des pays que la commission examinera cette année. Cette position se fonde sur des raisons techniques et des données chiffrées que nous pourrions détailler si vous le jugez pertinent, et sur des raisons de fond que nous exposons ci-dessous:

Premièrement, dans le domaine de l'emploi, le pays a fait des progrès significatifs et sans précédent dans l'histoire récente. Grâce au soutien du gouvernement, des mesures ont été adoptées, mesures réclamées depuis des décennies par le mouvement syndical, en vain. Voilà qui constitue un changement structurel dans la relation entre l'État et le monde du travail.

Deuxièmement, la Colombie traverse un moment politique et électoral particulièrement sensible: des projets profondément divergents pour le pays s'affrontent alors que le premier tour des élections présidentielles aura lieu le 31 mai, et qu'il y aura éventuellement un second tour le 21 juin, pour choisir le président qui gouvernera le pays ces quatre prochaines années. Dans ce contexte, l'inscription du pays sur la liste pourrait avoir un impact négatif sur le débat démocratique interne, en favorisant des récits régressifs, alors que des progrès ont été accomplis. On ne peut ignorer que, de tout temps, les pressions extérieures exercées sur la Colombie dans le domaine du travail ont été exploitées dans le débat politique interne, précisément par les secteurs qui, pendant des décennies, ont tourné le dos au mouvement syndical colombien et qui invoquent aujourd'hui des normes internationales qu'ils n'ont jamais défendues lorsqu'ils avaient le pouvoir pour le faire. Le fait que des secteurs politiques d'extrême droite, comparables à des secteurs dont l'action a été rétrograde dans d'autres pays de la région, tirent parti d'une éventuelle observation formulée à l'échelle internationale, au détriment de la poursuite des transformations sociales et du travail en cours, est un risque particulièrement préoccupant.



Troisièmement, nous reconnaissons que des difficultés persistent en termes de droits syndicaux. Cela dit, il est indéniable que, ces trois dernières années, des garanties sans précédent ont été atteintes, en particulier: l'ouverture effective d'espaces de participation syndicale; la reconnaissance du mouvement syndical en tant que sujet de réparation collective pour les personnes qui ont été victimes du conflit armé interne – en ordonnant des mesures concrètes de réparation, de mémoire, de protection et de non-répétition des infractions pénales à caractère antisyndical; l'adoption d'un cadre normatif qui élargit la négociation collective, entre autres le premier décret sur la négociation sectorielle; le renforcement des garanties aux fins de l'exercice du droit de grève, et l'adoption de la réforme du travail la plus protectrice de ces dernières décennies. Cette réforme a comblé les lacunes normatives qui, des années durant, ont permis de précariser le travail, de bafouer la stabilité dans l'emploi et de déguiser les relations de dépendance sous des formes contractuelles qui privaient en fait les travailleurs de leurs droits.

Ces garanties ont permis des avancées substantielles qui doivent être évaluées objectivement et de manière équilibrée dans les instances internationales, en évitant les décisions qui ne prennent pas en compte le contexte national et les efforts réels de transformation.

Par conséquent, nous demandons respectueusement à la CSI de s'engager fermement afin d'empêcher l'inscription de la Colombie sur la liste de la commission à la prochaine session de la Conférence. Nous estimons que cela contribuera à préserver les progrès réalisés et à renforcer un processus de changement que le mouvement syndical colombien a toujours demandé.»

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement se dit à nouveau pleinement déterminé à continuer de renforcer les actions destinées à garantir efficacement la liberté syndicale, à protéger les droits des travailleurs et à renforcer le dialogue social tripartite, conformément aux obligations qui découlent de la convention. Les progrès normatifs, institutionnels et opérationnels indiqués dans le présent rapport témoignent de l'engagement constant de l'État en faveur de mesures concrètes pour remédier aux difficultés restantes, et du renforcement d'un cadre de plus en plus favorable à l'exercice de l'activité syndicale. À cet égard, la situation actuelle du pays, les progrès accomplis et la volonté exprimée par les institutions nationales et les partenaires sociaux constituent des éléments objectifs que la commission devrait prendre pleinement en compte.

Réparation collective en faveur du mouvement syndical

Tout d'abord, il est important de souligner les progrès et la détermination du gouvernement en ce qui concerne la réparation collective en faveur du mouvement syndical et le respect de la convention. À ce sujet, il convient de souligner ce qui suit: le projet de décret sur la réparation collective, «en vertu duquel un chapitre 10 est ajouté sous le titre 7 de la partie 2 du livre 2 du décret n° 1084 de 2015 (décret réglementaire unique sur l'insertion sociale et la réconciliation) et des lignes directrices sont établies pour renforcer, compléter et orienter les progrès de la réparation collective du mouvement syndical colombien – et des mesures (en cours d'adoption) de satisfaction et de réparation symbolique sont prises», d'une part, et le Plan intégral de réparation collective (PIRC) (en cours d'élaboration), d'autre part, se complètent de manière structurelle. L'ensemble des mesures envisagées dans ces deux instruments a pour objectif central de renforcer l'action syndicale, de contribuer à la reconstruction du tissu organisationnel et de préserver le souvenir des actes dont le mouvement syndical colombien a été victime. Cela est indispensable pour garantir que ces actes ne se reproduisent pas et pour promouvoir les droits d'association et de liberté syndicale.



Les progrès pris en compte dans le projet de décret (en vertu duquel le chapitre 10 est ajouté sous le titre 7 de la partie 2 du livre 2 du décret n° 1084 de 2015) et le rapport à ce sujet sont présentés en détail ci-dessous:

Reconnaissance formelle du sujet collectif: L'État, en application de la décision n° 31247 du 24 mars 2023 de l'Unité chargée de la prise en charge et de la réparation intégrale des victimes (UARIV), a reconnu formellement que le mouvement syndical colombien est un sujet de réparation collective. Ce mouvement, composé par la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT), la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC) et la Fédération colombienne des travailleurs de l'éducation (FECODE), est reconnu en tant que sujet de réparation collective nationale, transversale et multisectorielle.

Régimes de protection (garanties de la liberté syndicale): En application du projet de loi, l'UNP est tenue de renforcer et d'adapter les mesures de protection, en allant au-delà d'une approche individuelle, de façon à intégrer des régimes collectifs qui incluent expressément la protection du siège des syndicats et des espaces d'organisations qui sont menacés. Une stratégie spécifique est établie pour le secteur des enseignants syndiqués: elle reconnaît les risques spécifiques que comporte leur activité à l'échelle territoriale.

En ce qui concerne la prévention, un dialogue institutionnel avec le bureau du Défenseur du peuple est favorisé pour combler une lacune opérationnelle: le cadre actuel (décret n° 2124 de 2017) ne couvre pas expressément les activités syndicales dans le système d'alerte rapide (SAT). Par conséquent, ce décret exige d'incorporer ces activités afin de garantir une réponse rapide de l'État face aux menaces à l'échelle territoriale. Ces mesures visent à atténuer l'impact de la violence systématique qui a été attestée (on dénombre 15 481 actes de violence qui ont fait des victimes) et à faire reculer le taux élevé d'impunité. Pour garantir l'utilité de ces mesures, les interventions prévues intègrent transversalement des approches sexospécifiques, territoriales et sectorielles, l'accent étant mis sur la protection des dirigeantes et la création de programmes spécifiques qui visent des secteurs stratégiques tels que l'exploitation minière et l'énergie.

Mesures de satisfaction et de valorisation (garanties de non-répétition): Dans le strict respect des dispositions de la résolution 60/147 de l'Assemblée générale des Nations Unies et de la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme, ce décret porte création du Programme pour la reconnaissance et la valorisation de l'action et de la mémoire plurielle des syndicats. Ce programme vise à combattre la doctrine de «l'ennemi intérieur» et la stigmatisation systématique qui a consisté à assimiler action syndicale et insurrection. En tant qu'axe central des mesures déployées dans ce cadre, une cérémonie solennelle de reconnaissance nationale a été décidée. Sous la houlette du Président de la République, elle honorera la mémoire des victimes et admettra la gravité des multiples infractions commises à leur encontre, dont 70 pour cent ont été perpétrées entre 1994 et 2006.

De plus, la «Semaine de la valorisation et de la reconnaissance de l'action et de la mémoire syndicales» se tiendra, chaque année, pendant la première semaine de mai. Des activités pédagogiques et culturelles seront menées, entre autres mesures positives de reconnaissance de l'action des femmes syndicalistes victimes. Enfin, en ce qui concerne la mémoire historique, et au titre des garanties de non-répétition, la création d'une salle (permanente ou itinérante) au Musée national de la mémoire sera coordonnée avec le Centre national de la mémoire historique (CNMH), afin de rendre visible la contribution structurelle du syndicalisme et du mouvement ouvrier à la construction de la démocratie et de la paix en Colombie.



Coordination interinstitutionnelle: Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi n° 2421 de 2024, qui impose l'adoption de dispositifs de coordination pour combler les retards institutionnels, ce décret renforce la planification harmonieuse des entités du Système national de prise en charge et de réparation intégrale des victimes (SNARIV). Cette coordination sera dirigée par l'UARIV et le ministère du Travail, de façon à garantir le suivi des mesures dans le cadre du Bureau permanent de concertation (décret n° 624 de 2016).

Compte tenu de ce qui précède, afin de combler les retards institutionnels de plus de treize ans, en ce qui concerne les mesures de réparation en faveur du syndicalisme, ce décret établit un modèle de gouvernance qui se fonde sur une planification sectorielle et intersystémique harmonieuse. Cette mesure fait directement suite à l'arrêt T-718 de 2017 de la Cour constitutionnelle, qui a souligné que la fragmentation de la réponse de l'État porte atteinte aux droits fondamentaux des victimes; par conséquent, ce décret prévoit la coordination de toutes les entités du SNARIV sous la direction technique de l'UARIV, avec le soutien du ministère du Travail.

En tant que moyen de suivi et de transparence, la participation du mouvement syndical est garantie par le Bureau permanent de concertation (décret n° 624 de 2016), qui supervisera l'exécution progressive des mesures adoptées, en fonction de critères de viabilité budgétaire. Enfin, pour garantir la sécurité juridique de l'exécution de ces mesures, ce décret prévoit la création d'un Plan de mise en œuvre dans les soixante jours ouvrables suivant son adoption, en veillant à ce que chaque entité établisse clairement des délais et des budgets aux fins de la réparation intégrale, conformément aux recommandations de la Commission de l'application des normes sur la convention.

Dialogue social

Le gouvernement réaffirme que le renforcement du dialogue social constitue un axe fondamental pour renforcer le travail décent et digne, garantir les droits fondamentaux au travail et construire la paix sociale. En ce sens, le tripartisme reste un principe essentiel pour organiser les relations professionnelles, conformément aux normes défendues par l'OIT, et permet d'instituer des espaces de consultation réunissant les travailleurs, les employeurs et l'État afin d'élaborer des politiques publiques et de prévenir et résoudre les conflits collectifs du travail.

Exemple concret de ces mécanismes de dialogue social, la Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT (CETCOIT), qui joue un rôle important en tant qu'organe permanent de consultation tripartite destiné à promouvoir des solutions consensuelles et durables dans le domaine du travail. Cette instance permet de favoriser l'échange d'idées, l'élaboration d'accords et la concrétisation du droit syndical, du droit à la liberté syndicale et du droit de négociation collective qui sont consacrés dans les conventions n°s 87, 98, 151 et 154 de l'OIT, que la Colombie a ratifiées. La CETCOIT constitue donc un outil institutionnel essentiel pour renforcer la justice sociale, la compréhension mutuelle des partenaires sociaux et la stabilité des relations professionnelles dans le pays. Le rapport sur la mise en œuvre de la CETCOIT est joint en annexe.



Les informations statistiques sur les cas traités dans cet espace figurent dans le tableau suivant:

Catégorie	2024	2025	2026	Total
Nombre total de cas, au 8 mai 2026				91
Dossiers de 2024				71
Nouveaux cas en 2025				16
Nouveaux cas en 2026				4
Réunions plénières de la CETCOIT	1			1
Réunions des sous-commissions chargées de la recevabilité	10	2	1	13
Cas approuvés par la sous-commission, analyse de cas	17	10	1	28
Cas non approuvés par la sous-commission, analyse de cas	21	5	2	28
Cas retenus pour la sous-commission de suivi	2	0	0	2
Accord et clôture de cas (signés ou en attente de signature)	2	8	1	11
Cas en attente d'approbation	0	0	4	4
Sous-commission de traitement des cas – étapes – procès-verbaux et listes actualisées	16	69	22	107
Sous-commission du suivi	2	0	1	3
Réunions de médiation et de coordination avec les centrales ouvrières et les branches d'activité et réunions internes avec l'équipe de la CETCOIT	19	5	4	28
Cas soumis au Comité de la liberté syndicale du BIT par la CETCOIT	0	0	0	0

Données consolidées de la CETCOIT (avril 2024-mai 2026).
Source: Élaboré par la CETCOIT.

De plus, le gouvernement met en avant d'autres instances de dialogue social tripartite, dont la sous-commission d'analyse et de suivi des décrets et des lois, qui a tenu plusieurs séances de discussion et de consultation sur le projet de décret en vertu duquel le chapitre 7 du titre 2 de la partie 2 du livre 2 du décret n° 1072 de 2015, décret réglementaire unique sur le secteur du travail, a été remplacé en ce qui concerne la négociation collective unifiée par niveaux avec les organisations de travailleurs du secteur privé et les organisations de travailleurs du secteur public. Ces initiatives reflètent l'importance que le gouvernement attache à la participation active des partenaires sociaux à l'élaboration de normes visant à renforcer la négociation collective et les garanties dans le domaine du travail en Colombie.

Projet de réforme du travail

Même si la loi n° 2466 de 2025, que le gouvernement présente comme étant une avancée significative en faveur du travail décent et digne en Colombie, n'avait pas incorporé de dispositions spécifiques sur la négociation collective, comme cela a été indiqué dans les informations adressées précédemment, la réglementation de la négociation collective à plusieurs niveaux a été adoptée ultérieurement par décret, ce qui a renforcé considérablement les mécanismes de négociation collective dans le pays.

Il est important de noter que cette loi comprend un chapitre unique sur les garanties qui visent l'exercice du droit syndical et la promotion de l'unité syndicale. Dans ce contexte, le gouvernement réaffirme son engagement en faveur du renforcement progressif des garanties prévues pour exercer effectivement la liberté syndicale et protéger le droit syndical,



conformément aux obligations internationales acceptées par l'État et aux principes défendus par l'OIT.

En dernier lieu, le gouvernement réaffirme que les présentes informations complètent et élargissent la communication adressée précédemment, dans le cadre des engagements internationaux de l'État et du suivi de l'application des instruments de l'OIT.

Discussion par la commission

Présidente – Mesdames et Messieurs, le cas suivant que nous allons examiner concerne l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par la Colombie. Pour l'examen de ce cas, 28 orateurs se sont inscrits sur la liste des orateurs. Le Bureau a donc décidé de réduire la durée maximale de l'intervention des délégués s'exprimant à titre individuel de cinq à trois minutes. J'invite maintenant le représentant gouvernemental, M. l'Ambassadeur et Représentant permanent de la Colombie auprès de l'Office des Nations Unies à Genève et des autres organisations internationales à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – J'ai l'honneur d'intervenir au nom du gouvernement au sujet de l'application de la convention. Permettez-moi de commencer par réaffirmer que l'État est pleinement attaché aux principes et droits consacrés par la convention, qui est l'un des piliers fondamentaux du système normatif de l'OIT. La Colombie reconnaît que la liberté syndicale constitue un élément essentiel de la démocratie, du dialogue social et de la construction de sociétés plus justes et inclusives. Notre pays se présente devant cette commission en toute transparence, prêt à dialoguer et animé d'un profond respect à l'égard des mécanismes de contrôle de l'OIT. Nous sommes conscients des difficultés qui persistent encore, mais nous sommes convaincus que les avancées enregistrées ces dernières années constituent des progrès significatifs qui doivent être valorisés de façon objective, équilibrée et complète. Nous espérons également que cet examen permettra d'éclairer la voie que nous devons suivre pour continuer à honorer les obligations de l'État eu égard à cette convention, et, surtout, de renforcer le dialogue social afin d'y parvenir.

La Colombie connaît encore des difficultés importantes en matière de sécurité, car il y a toujours des groupes armés organisés, des économies illicites et des structures criminelles qui touchent de vastes pans de la population. Cette réalité a des effets sur les dirigeants communautaires, les défenseurs des droits humains, les autorités locales, les communautés ethniques et, bien entendu, les dirigeants et membres de syndicats.

La Colombie a connu une augmentation dramatique des violations du droit à la vie, à la liberté et à l'intégrité physique des syndicalistes, entre 1971 et 2023, comme le montrent les registres du Système d'information sur les droits de l'homme (SINDERAH) de l'École nationale syndicale. La frise historique permet de définir les différentes phases de la violence antisyndicale dans le pays, en mettant en évidence les périodes les plus marquées, en particulier dans les années 1990 et 2000, où l'on est passé de 200 violations du droit à la vie, à la liberté et à l'intégrité physique en 1988 à 1 000 en 1998. Ces dernières années, la diminution a été progressive, avec 800 cas enregistrés encore en 2008 et moins de 100 en 2023, ce qui témoigne d'une forte diminution par rapport aux maximums enregistrés à la fin du siècle dernier, même si cette diminution reste insuffisante. Nous devons continuer à redoubler d'efforts pour nous approcher du zéro, car c'est notre objectif et le défi que nous devons absolument relever.

Le gouvernement rejette catégoriquement toute forme de violence contre le mouvement syndical. Aucun acte de violence, ni aucune menace ou intimidation à l'égard de ceux qui



exercent légitimement une activité syndicale n'est acceptable. Ainsi, l'État a renforcé progressivement ses mécanismes de prévention, de protection, d'enquête et de poursuite afin de garantir des conditions d'exercice de la liberté syndicale de plus en plus sûres.

En ce qui concerne les enquêtes et la lutte contre l'impunité, le bureau du Procureur général fait toujours du traitement des infractions visant des personnes syndiquées une priorité institutionnelle. Pour ce faire, il dispose de stratégies spécialisées en matière d'enquête et de poursuite en cas d'homicide visant des syndicalistes ou des défenseurs des droits humains. En 2025, des mécanismes de hiérarchisation ont été mis en œuvre pour concentrer les activités d'enquête sur les territoires éloignés et difficilement accessibles, et des stratégies ont été déployées pour regrouper les cas, afin de repérer les schémas criminels, de démanteler des organisations criminelles et de porter atteinte aux structures financières de celles-ci. De la même manière, la coordination entre les différents services du bureau du procureur a été consolidée, notamment avec la déléguée à la sécurité territoriale, la Direction spécialisée contre les violations des droits humains et l'Unité spéciale d'enquête.

Parmi les mesures adoptées figure la mise en œuvre du protocole visant à établir le profil des victimes de violations graves des droits humains, qui permet d'intégrer le profil syndical des victimes dans l'élaboration d'hypothèses d'enquête, ainsi que l'application du mémorandum n° 001 de 2024, qui renforce le principe d'unité de l'enquête et de traitement complet des cas, du début de l'enquête au jugement. Cela témoigne d'une politique institutionnelle visant à améliorer la capacité d'enquête de l'État et à faire efficacement avancer la lutte contre l'impunité.

En ce qui concerne les menaces contre les syndicalistes et les défenseurs des droits humains, le bureau du procureur a renforcé le groupe de travail national spécialisé dans l'enquête sur les menaces, constitué de membres exclusivement chargés de ces questions. Des mécanismes permanents d'accueil et de réception des plaintes 24 heures sur 24, ainsi que des équipes d'intervention immédiate chargés d'engager les actes d'enquête urgents dès qu'une menace est connue ont été établis. Ces capacités institutionnelles permettent à l'État de faire face à l'un des phénomènes qui préoccupe le plus le gouvernement et les organisations syndicales. La protection des dirigeants syndicaux et des activités syndicales constitue un autre pilier de l'action de l'État.

L'Unité nationale de protection continue à élaborer et à renforcer des mesures en faveur de ces personnes, expressément reconnues dans l'ordre juridique national comme sujets de protection particulière. Ces dernières années, la coordination interinstitutionnelle, la formation spécialisée des fonctionnaires et l'attribution de ressources techniques et logistiques pour répondre aux besoins des dirigeants syndicaux en matière de protection, dans différentes régions du pays, ont été renforcées. L'Unité nationale de protection prépare une modernisation institutionnelle visant à renforcer ses dispositifs d'évaluation du risque, à élargir les capacités de prévention et à améliorer l'efficacité des mesures de protection individuelle et collective. Ces mesures visent à garantir des ripostes opportunes, techniques et adaptées aux conditions précises que rencontrent ceux qui exercent des activités syndicales dans des contextes à risque.

Permettez-moi également de mettre en avant les avancées réalisées en matière de réparation collective du mouvement syndical colombien. Après des années de revendications historiques, l'État a formellement reconnu le mouvement syndical du pays comme sujet de réparation collective. Cette reconnaissance est sans précédent et témoigne de la volonté de l'État d'assumer les conséquences de dizaines d'années de violence antisyndicale.



L'adoption d'un cadre normatif visant à renforcer la réparation collective du mouvement syndical par des mesures relatives à la satisfaction, à la mémoire, à la valorisation, à la protection et aux garanties de non-répétition est en cours. Parmi ces mesures figure le renforcement des dispositifs de protection collective, l'intégration d'une perspective collective dans les mécanismes d'alerte précoce, l'organisation d'événements publics admettant la responsabilité historique, l'institutionnalisation d'une semaine nationale pour la valorisation de la mémoire syndicale et la création d'espaces permanents de mémoire historique sur la contribution du syndicalisme à la démocratie colombienne. Ces initiatives expriment concrètement l'engagement de l'État en faveur de la vérité, de la mémoire, de la réparation et des garanties de non-répétition.

En matière de dialogue social, la Colombie a considérablement renforcé les espaces institutionnels de concertation tripartite. La Commission spéciale de traitement des conflits déferés à l'OIT (CETCOIT) continue à se renforcer en tant que mécanisme efficace de prévention et de solution concertée pour ce qui concerne les conflits du travail liés à la liberté syndicale et à la négociation collective. Elle a traité des dizaines de cas, favorisé des accords entre les parties et renforcé la culture du dialogue social en tant qu'instrument fondamental pour le règlement des différends. Le gouvernement estime que le dialogue social est la voie la plus efficace à suivre pour garantir des relations professionnelles équilibrées et démocratiques et il continuera à favoriser ces espaces de participation.

Je souhaiterais revenir sur les avancées normatives récemment enregistrées. La loi n° 2466/2025, qui porte la réforme du travail engagée par le gouvernement, a intégré, sous son titre III, intitulé «Liberté syndicale et respect des normes internationales», un chapitre unique sur les «Garanties relatives à l'exercice du droit syndical et à la promotion de l'unité syndicale». En particulier, les articles 59 et 60 établissent des mesures visant à renforcer les garanties relatives à l'exercice effectif du droit syndical et au renforcement des organisations syndicales.

De la même manière, par le décret n° 0234 de 2026, la négociation collective à plusieurs niveaux a été réglementée, ce qui permet la négociation par branche d'activité, secteur économique, groupe d'entreprises ou zone territoriale. Cette mesure représente une avancée importante dans l'élargissement des mécanismes de négociation collective et répond à des revendications historiques portées par les organisations syndicales. De la même manière, le gouvernement favorise des mesures visant à interdire le recours indu à l'intermédiation du travail qui peut nuire aux droits au travail ou aux droits syndicaux. Toute cela atteste de la volonté claire de renforcer progressivement l'exercice de la liberté syndicale et la négociation collective en Colombie.

Il convient en particulier de souligner que les principales centrales syndicales colombiennes ont publiquement exprimé leur reconnaissance pour différentes avancées réalisées ces dernières années en matière de droits au travail, de dialogue social, de réparation collective, de renforcement de la négociation collective et d'élargissement des garanties syndicales. Ces centrales disent, je cite: «Même si des difficultés persistent s'agissant des droits syndicaux, il est indéniable que, ces trois dernières années, des niveaux de garantie inédits ont été atteints, en particulier: l'ouverture effective d'espaces de participation syndicale; la reconnaissance du mouvement syndical en tant que sujet de réparation collective du fait d'être victime du conflit armé interne, en ordonnant des mesures concrètes de réparation, de mémoire, de protection et de non-répétition face aux crimes antisyndicaux; l'adoption d'un cadre normatif qui élargit la négociation collective, y compris le premier décret sur la négociation sectorielle; le renforcement des garanties aux fins de l'exercice du droit de grève et l'adoption de la réforme du travail comportant le plus de garanties depuis des dizaines d'années, qui a mis un terme à plusieurs règles qui, pendant des années, avaient servi à



précariser le travail, à bafouer la stabilité dans l'emploi, à déguiser des relations de dépendance sous des formes contractuelles qui privaient le travailleur de ses droits, entre autres progrès substantiels». Fin de citation.

Le gouvernement a pleinement conscience des défis qui subsistent tout en sachant que le processus de transformation institutionnelle a donné lieu à des avancées concrètes et vérifiables mises en avant par des acteurs importants du mouvement syndical colombien. C'est pour cela que nous estimons que l'analyse de la situation doit se faire en tenant compte tant des défis existants que des progrès réalisés.

La Colombie se présente devant cette commission pour apporter la preuve de l'existence d'une volonté politique inéquivoque, une action institutionnelle soutenue et d'un engagement réel en faveur du respect des obligations découlant de la convention. Les avancées normatives institutionnelles et opératives que nous avons exposées témoignent d'efforts concrets visant à renforcer la liberté syndicale, à lutter contre la violence antisyndicale, à améliorer la protection des dirigeants syndicaux, à promouvoir le dialogue social et à consolider des mécanismes efficaces de négociation collective. C'est pour cela que le gouvernement prie respectueusement la commission de tenir compte de l'ensemble du contexte national, de reconnaître les avancées accomplies et d'accompagner les efforts que continue de déployer l'État pour garantir pleinement les droits consacrés par la convention. Nous réaffirmons que nous sommes toujours prêts à continuer à coopérer avec l'OIT et avec l'ensemble des partenaires sociaux pour ériger un monde du travail plus juste, démocratique et inclusif. Nous espérons que cet exercice contribuera à mesurer les réussites, à nous illustrer quant aux défis restants et aux moyens de les relever, et surtout à renforcer notre capacité de dialogue social au bénéfice de toutes et tous en Colombie.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant gouvernemental pour son intervention. Au nom des membres travailleurs, nous nous présentons à nouveau devant cette commission pour examiner l'application de la convention par la Colombie. Il n'a jamais été facile de parler de la Colombie devant cette commission. Pendant des décennies, lorsque la communauté internationale du monde du travail entendait le nom de la Colombie, elle ne pensait pas en premier lieu au dialogue social, à la négociation collective ou à la démocratie; elle pensait plutôt aux meurtres, aux menaces et à l'impunité. Elle pensait à ce pays où nous avons perdu des centaines de camarades qui luttaient pour un travail décent.

Et c'est précisément en raison de ce passé que nous devons affirmer clairement qu'aujourd'hui nous avons affaire à un pays qui, bien que toujours confronté à d'énormes défis, et selon les informations fournies par nos organisations syndicales sœurs colombiennes, est aussi dans un processus réel – certes imparfait et encore insuffisant, mais réel – de changement, de transformation institutionnelle, de rétablissement des droits et de renforcement des garanties pour l'exercice de la liberté syndicale, après tant d'années de mise à l'écart du mouvement syndical colombien.

Pendant des décennies, les recommandations internationales des organes de contrôle se répétaient, sans aucun changement substantiel. Toutefois, ces quatre dernières années, le gouvernement a pris une décision politique qui mériterait d'être saluée par cette commission, afin d'accorder la valeur qui revient aux observations et recommandations du système de contrôle normatif de l'OIT, l'une des pierres angulaires de cette Organisation.

En ce qui concerne les commentaires de la commission d'experts, il convient tout d'abord de souligner que les préoccupations de longue date des organes de contrôle restent d'actualité. Des défis persistent en ce qui concerne les points suivants: violence antisyndicale, impunité, mesures de protection, restrictions historiques au droit de grève, difficultés liées aux



enquêtes pénales, obstacles structurels qui, pendant des décennies, ont entravé le plein exercice de la liberté syndicale. La commission d'experts a de nouveau fait part de ses préoccupations face à l'homicide de syndicalistes, et les travailleurs partagent pleinement ces préoccupations. C'est sur ce point que persistent les principaux défis en matière de liberté syndicale en Colombie; bien qu'il s'agisse d'infractions commises dans le contexte complexe de conflits armés internes, lors de la mise en œuvre de la justice transitionnelle instaurée dans le cadre du processus de paix, il s'est finalement avéré que la violence antisyndicale avait cours avec l'assentiment de l'État et bénéficiait d'un financement extérieur. Enfin, nous constatons des progrès en ce qui concerne la vérité, mais des retards et des dettes persistent en matière de justice. C'est pourquoi, nous encourageons le gouvernement, en collaboration avec le bureau du procureur et l'administration de la justice, à continuer de mener des enquêtes efficaces et rapides, de manière à poursuivre en justice les auteurs de ces violences historiques et de leurs commanditaires. Néanmoins, si nous reconnaissons que les atteintes à l'intégrité physique des syndicalistes ont considérablement baissé en Colombie, tant dans leur vie privée que dans l'exercice de leurs fonctions, il est encore inacceptable que l'appartenance à un syndicat continue de coûter la vie, en Colombie ou partout ailleurs.

Les organisations syndicales colombiennes, ainsi que les organisations syndicales sœurs, soulignent qu'aujourd'hui, en Colombie, le mouvement syndical n'est plus stigmatisé ni persécuté mais qu'il compte pour la première fois parmi les principaux acteurs de la politique du travail du pays.

Reconnaissant toutefois les défis à relever, les membres travailleurs tiennent à souligner que nous constatons des progrès, mais que ceux-ci sont en grande partie dus à la résilience et à la lutte de nos camarades syndicalistes colombiens.

L'année dernière, une réforme de la législation du travail, la plus ambitieuse depuis de nombreuses années, a été adoptée à l'issue de mois de discussions tripartites intenses et engagées, ainsi que de mois de débats publics aux niveaux national et législatif. Il s'agit d'une réforme fondée précisément sur des principes défendus depuis longtemps par l'OIT, tels que: le renforcement du travail décent, le rétablissement des droits au travail, la stabilité de l'emploi, l'accent mis résolument sur le genre et la formalisation des travailleurs occupés dans des secteurs traditionnellement précaires, comme les travailleuses domestiques, les mères communautaires, les apprentis et les aides cuisinières. On ne peut que regretter que, malgré l'engagement et la persévérance du gouvernement et la mobilisation du mouvement syndical, les propositions relatives à la liberté syndicale – consistant uniquement à donner suite aux recommandations de la commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale – n'aient pas été retenues dans le projet de loi, les articles concernant la liberté syndicale, la négociation collective et la grève ayant été supprimés; autrement dit, tout ce qui fait l'objet de l'examen aujourd'hui concernant ce cas.

La Colombie a mené une politique de reprise salariale moyennant une augmentation sans précédent du salaire minimum, en transformant celui-ci en salaire minimum vital, conformément aux recommandations de l'OIT.

Cette année, pour la première fois, le pays a adopté une politique publique en faveur d'un travail digne et décent, qui contient une feuille de route prévoyant des mesures institutionnelles concrètes, assorties de budgets engagés sur dix ans; ces mesures visent notamment à renforcer la liberté syndicale, en regroupant des obligations traditionnellement fragmentées au sein d'une feuille de route nationale qui prévoit, entre autres, des centres et des formations syndicales au niveau régional, un nouveau recensement syndical et un certain nombre d'inspections du travail portant en particulier sur la liberté syndicale et la promotion syndicale.



Je voudrais m'arrêter tout particulièrement sur un sujet longtemps laissé de côté, à savoir les mesures de réparation collective en faveur du mouvement syndical. Pendant des années, la Colombie a nié l'assassinat, la persécution ou le déplacement de syndicalistes ou a considéré les syndicalistes assassinés, persécutés ou déplacés comme des victimes individuelles. Il s'agit pourtant d'un préjudice collectif: des organisations ont été détruites, des fédérations se sont désagrégées, la capacité d'organisation a été réduite et le dialogue social s'est profondément affaibli. C'est pourquoi il est particulièrement important de reconnaître que: i) pendant cette période, le mouvement syndical est une victime du conflit armé et que l'État porte une part de responsabilité dans bon nombre des actes à l'origine du préjudice subi; ii) il existe aujourd'hui, en outre, un diagnostic officiel du préjudice collectif subi par le mouvement syndical; et iii) progresse aussi l'élaboration du Plan global de réparation collective du mouvement syndical, comprenant de nombreuses mesures de réparation convenues avec les représentants de ce mouvement, contraignantes pour plusieurs organismes publics, ainsi que d'autres mesures. Cela ne répare pas les décennies de violence, mais représente quand même une avancée institutionnelle que le mouvement syndical colombien attendait depuis des générations, et constitue aussi un pas en avant vers la vérité, pour que justice soit faite et pour qu'une telle situation ne se reproduise pas.

En ce qui concerne les contrats syndicaux mentionnés dans le rapport, que le mouvement syndical critique depuis des années parce qu'ils dénaturent les syndicats et en fait des courtiers de main-d'œuvre, nous devons finalement mentionner l'une des avancées les plus importantes de ces derniers mois, après des mois de discussions tripartites. Même s'il n'a pas été possible de parvenir à un consensus, le gouvernement a promulgué l'une des réglementations syndicales les plus avancées de la région, à savoir le décret n° 0234 de mars 2026, qui régit la négociation collective à des niveaux supérieurs à celui de l'entreprise. Cette norme était réclamée de longue date par les syndicats et régulièrement recommandée, depuis des années, par les organes de contrôle de l'OIT. C'est désormais chose faite. Grâce à cette réglementation, les syndicats des secteurs de l'électricité, des transports, des mines, de l'agriculture, de l'industrie, de l'audiovisuel et d'autres secteurs ont déjà entamé des négociations sectorielles. Alors que, dans d'autres régions du monde, la négociation collective est en recul, nous saluons le fait que la Colombie commence à mettre en place des mécanismes visant précisément à l'étendre.

Les travailleurs ne sont pas ici aujourd'hui pour affirmer que la Colombie a réglé ses problèmes. Les atteintes à la vie et à l'intégrité physique persistent, et l'impunité reste très répandue. Il y a encore des défis à relever en matière de réglementation et il y a encore des réformes en suspens concernant la grève, la négociation collective et les enquêtes pénales.

Il est essentiel d'institutionnaliser les avancées et les grandes réalisations récemment obtenues en matière d'inspection, celles-ci garantissant efficacement le nouveau modèle de négociation collective.

Malgré tout, cette commission devrait reconnaître les progrès accomplis, parce que pour les organisations syndicales de Colombie, il s'agit d'un pays où le dialogue social est engagé, où le mouvement syndical commence à être reconnu comme un acteur à part entière et n'est plus persécuté, où l'on mise sur la négociation collective au lieu de la restreindre, où le respect doit exister entre les deux partenaires sociaux, employeurs et travailleurs, où le droit de grève ne doit pas être perçu comme une menace, mais comme un exercice de la liberté syndicale, d'un pays où le mouvement syndical commence à être reconnu comme un élément essentiel de la démocratie.



Avant de conclure, je voudrais dire qu'on demande, à moi et à toute mon équipe, membres travailleurs, nous qui soutenons par ailleurs tous les cas à l'examen, de ne pas applaudir, et nous allons respecter cette consigne. Nous allons nous comporter correctement et nous abstenir d'applaudir. Merci de m'avoir demandé de le faire afin de ne pas entraver les méthodes de travail.

Pour terminer, les membres travailleurs estiment que la Colombie doit aujourd'hui être considérée comme un cas de progrès. C'est un pays qui doit encore relever d'énormes défis, mais pour la première fois, nous pouvons constater qu'il avance clairement dans la bonne direction; il doit toutefois se conformer aux exigences requises dans le rapport, et nous ne devons pas mettre de côté les commentaires de la commission d'experts, c'est pourquoi ces questions sont actuellement à l'examen.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies en vue d'examiner ce cas et prenons bonne note des observations formulées par la commission d'experts, ainsi que des observations transmises par les organisations de travailleurs et d'employeurs. Il s'agit d'un cas que la commission examine depuis de nombreuses années. La Colombie a ratifié la convention en 1976 et son application a fait l'objet d'un suivi constant par les organes de contrôle de l'OIT. Le cas a été examiné à 17 reprises par cette commission et la commission d'experts a formulé de nombreuses observations depuis l'an 2000, dont les plus récentes datent de 2019, 2020, 2023 et 2025.

Nous prenons également note des informations complémentaires présentées par le gouvernement, qui décrivent diverses mesures destinées à renforcer les enquêtes, la protection des syndicalistes et la coordination institutionnelle face à la violence et aux difficultés auxquelles sont toujours confrontées certaines régions du pays.

Les membres employeurs souhaitent tout d'abord souligner que la liberté syndicale constitue l'un des principes fondamentaux de l'OIT. Cette convention fondamentale établit, en son article 2, que les travailleurs et les employeurs ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, et que la protection efficace des dirigeants et des membres syndicaux contre toute forme de violence, de menace ou d'intimidation est une condition indispensable à l'exercice des droits garantis par la convention.

Nous souhaitons, à ce stade, faire une déclaration liminaire. Les employeurs prennent note de l'avis consultatif que vient de rendre la Cour internationale de Justice (CIJ), qui a un caractère consultatif. Les membres employeurs prennent note de cet avis consultatif, qui n'implique aucune décision quant au contenu précis, à la portée ou aux conditions d'exercice du droit de grève, ce qui nous conforte dans notre opinion que la portée et les conditions d'exercice de ce droit sont réglementées au niveau national. À sa prochaine session de novembre, le Conseil d'administration aura l'occasion d'examiner attentivement cet avis et les mesures de suivi, dans le plein respect des différents points de vue et de la diversité des systèmes juridiques et des relations professionnelles au niveau national. De ce fait, les membres employeurs n'aborderont pas les commentaires de la commission d'experts sur le droit de grève dans le cadre de l'examen de ce cas concernant la Colombie.

Nous allons maintenant aborder les différentes questions soulevées par la commission d'experts.

Violence antisyndicale et protection des syndicalistes

Les membres employeurs rejettent de manière catégorique tous les actes de violence à l'encontre des dirigeants et des membres d'organisations syndicales. Nous déplorons



profondément les décès, les menaces et les autres actes de violence qui sont rapportés et réaffirmons qu'aucune circonstance ne saurait justifier des attaques menées contre des personnes dans l'exercice légitime de leurs droits syndicaux.

Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement concernant les progrès obtenus en matière d'enquête, ainsi que du renforcement du groupe chargé des menaces au sein de la direction des droits de l'homme du bureau du Procureur général, de l'Unité nationale de protection et des mécanismes de coordination entre les différentes autorités compétentes. Nous saluons également les efforts déployés pour renforcer la protection individuelle et collective des syndicalistes en situation de risque et pour améliorer la capacité institutionnelle d'enquêter sur les crimes commis contre des membres du mouvement syndical.

Nous partageons les préoccupations exprimées face à la persistance d'actes de violence antisyndicale et, en particulier, face à la nécessité de continuer à améliorer les résultats en matière d'identification, de poursuite et de sanction, tant des auteurs que des instigateurs de ces crimes. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer les mesures d'enquête, de protection et de prévention, en accordant une attention particulière aux territoires et aux secteurs les plus touchés.

En ce qui concerne les mesures de réparation collective, nous prenons note des actions menées par le gouvernement dans le cadre du Bureau permanent de concertation pour l'octroi d'une réparation collective au mouvement syndical, ainsi que des efforts déployés pour faire avancer diverses initiatives concernant les préjudices subis par le mouvement syndical pendant le conflit armé. Nous saluons ces efforts qui semblent donner des résultats limités et nous soutenons le gouvernement dans les efforts qu'il déploie, en consultation avec tous les acteurs concernés du monde du travail, pour adopter des mesures concrètes, efficaces et vérifiables de réparation collective, qui contribuent à renforcer la confiance institutionnelle et les garanties de non-répétition. Dans ce contexte, nous saluons le fait que ces questions continuent d'être abordées dans le cadre du Bureau permanent de concertation, en tant qu'espace tripartite, avec la participation active de tous les partenaires sociaux.

S'agissant de l'article 200 du Code pénal, qui prévoit des sanctions pénales pour une série d'actes contraires à la liberté syndicale et à la négociation collective, et de l'efficacité de son application, nous rappelons l'importance d'évaluer le contexte de manière globale. Et ce non seulement sous l'aspect quantitatif mais aussi qualitatif. Outre le nombre de condamnations, il serait alors possible de prendre en compte des aspects de politique publique. Les autres mécanismes de règlement des conflits, tels que la conciliation entre les parties, peuvent constituer l'un des éléments de politique publique permettant d'aborder cette question, conformément à ce qu'a affirmé le gouvernement concernant de nombreuses conciliations passant par des voies non institutionnelles.

Réformes législatives

Nous prenons note qu'un vaste processus de réforme du travail a été mené en Colombie, touchant divers aspects des relations professionnelles. Nous observons également que certaines des questions qui figuraient initialement dans le projet de réforme répondaient à des demandes formulées par la commission d'experts elle-même, concernant la mise en conformité du droit et de la pratique avec la convention, tandis que d'autres s'inscrivaient dans le cadre plus large de la politique du travail mise en œuvre par le gouvernement.

Quel que soit le contenu des réformes finalement adoptées ou de celles qui n'ont pas abouti au terme de la procédure législative, les membres employeurs tiennent à exprimer leur



préoccupation face aux allégations relatives à l'absence de consultation tripartite effective au cours de ce processus. En particulier, nous prenons note des observations de l'Association nationale des employeurs de Colombie (ANDI), selon lesquelles la Commission permanente de concertation sur les politiques salariales et du travail n'a pas été convoquée pour examiner le projet de loi qui a donné lieu à l'adoption de la loi n° 2466 de 2025.

La consultation des partenaires sociaux les plus représentatifs ne constitue pas une simple formalité procédurale, mais au contraire une condition essentielle pour élaborer des réformes équilibrées, durables et largement reconnues par ceux qui devront les mettre en œuvre dans la pratique. C'est pourquoi nous partageons la préoccupation exprimée par la commission d'experts et demandons au gouvernement de veiller à ce que tout processus de réforme concernant les matières couvertes par la présente convention soit précédé d'une consultation pleine, efficace et significative avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. Enfin, nous encourageons à cet égard le gouvernement à ne pas abandonner les espaces institutionnels de dialogue social et de consultation tripartite, en particulier la Commission permanente de concertation sur les politiques salariales et du travail, soulignant que le dialogue tripartite reste le meilleur moyen de forger des consensus durables en matière de politique du travail.

Par ailleurs, nous prenons note des informations fournies par le gouvernement concernant l'utilisation des contrats syndicaux, figure contractuelle prévue par le Code du travail, qui font l'objet d'une inspection du gouvernement, par l'intermédiaire de l'administration du travail, qui continue de tenir un registre des contrats syndicaux conclus, qui effectue des visites d'inspection et qui mène des enquêtes sur d'éventuels abus, traités en priorité par l'Unité des enquêtes spéciales, comme l'a expliqué le gouvernement dans ses observations à la commission d'experts. En outre, la loi n° 2466 a ajouté au Code du travail l'article 59A, lequel vise à garantir qu'aucune forme d'intermédiation ou d'externalisation du travail, y compris les contrats syndicaux, n'est utilisée pour porter atteinte aux droits des travailleurs.

Les membres employeurs réitèrent les commentaires formulés par l'ANDI, soulignant que le contrat syndical ne contrevient pas aux dispositions de l'article 10 de la convention et, dans la mesure où il permet aux syndicats de maintenir un dialogue constant avec l'employeur et d'obtenir des avantages pour leurs adhérents, rappellent en outre que le gouvernement a récemment soumis à discussion un projet de décret réglementant le contrat syndical dans le secteur de la santé, qui a été l'un des rares projets de loi examinés au sein de la commission permanente de concertation. Au lieu d'interdire, on a mis en place de nouvelles mesures d'inspection, de surveillance et de contrôle. Nous estimons que c'est dans cette direction que devrait s'orienter l'intervention du gouvernement en la matière, sans nécessairement interdire cette figure.

Annulation par voie judiciaire de l'enregistrement d'un syndicat

En ce qui concerne l'annulation judiciaire de l'enregistrement d'un syndicat, les membres employeurs prennent note des observations formulées par la commission d'experts et des informations fournies par le gouvernement sur l'évolution récente du cadre procédural applicable. Il convient de noter que la procédure d'annulation a récemment été modifiée, qu'il s'agit d'une disposition ayant force de loi, qui a été approuvée par la Cour suprême de justice et adoptée par le Congrès, ce qui garantit le respect du droit à une procédure régulière et renforce les garanties des parties à la procédure. Quelle que soit sa position quant au contenu des dispositions actuellement en vigueur, nous tenons à réaffirmer que toute révision ou



réforme législative en la matière devra faire l'objet d'une consultation pleine et entière des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

Enfin, s'agissant du droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et de formuler leur programme d'action, nous renvoyons à ce qui a été dit concernant toute réforme de la législation du travail, qui doit être menée en consultation avec les partenaires sociaux les plus représentatifs, comme l'indique la commission d'experts, et à ce qui a été précisé concernant l'avis consultatif de la CIJ.

Membre travailleur, Colombie – Le mouvement syndical est surpris de voir que la Colombie a été inscrite sur la liste des pays qui doivent se présenter devant cette commission. Il est important de reconnaître les progrès réalisés par le pays au cours des dernières années, comme le montrent les données statistiques et les faits vérifiables que l'Organisation a reconnus publiquement. Ces progrès concernent plus précisément la réforme du travail, qui représente un des changements les plus significatifs des dernières décennies, la réglementation récente en faveur de la négociation collective par branche d'activité et la réduction du taux de chômage, qui enregistre son niveau le plus bas depuis 15 ans.

Le mouvement syndical estime que la Colombie ne devrait pas être inscrite sur cette liste. Bien sûr, nous n'ignorons pas que la commission d'experts a exprimé, dans ses observations relatives à l'application de la convention, sa profonde préoccupation face aux actes de violence antisyndicale, en particulier dans les secteurs de l'éducation, de la santé, de l'activité minière et de l'agro-industrie. Nous reconnaissons également que la commission d'experts a demandé au gouvernement de réviser les dispositions de l'article du Code du travail qui interdit aux fédérations et confédérations le droit de grève; qu'elle a appelé à évaluer l'efficacité de l'article 200 du Code pénal qui érige en infraction les actions menées à l'encontre de la liberté syndicale; qu'elle a signalé les risques de dénaturation de l'activité syndicale par les contrats syndicaux; et qu'elle a demandé des garanties afin que toute prise de décision politique publique liée au monde du travail soit précédée de consultations tripartites.

Avant de mettre en évidence les progrès réalisés par la Colombie dans chacun de ces domaines, le mouvement syndical souhaite formuler devant cette commission une observation qui n'est ni rhétorique, ni politique, mais plutôt technique: les signalements à l'origine de notre inscription sur cette liste font référence, pour l'essentiel, à des faits qui se sont produits entre 2009 et 2011, il y a donc plus de 15 ans.

En réponse à ces signalements, le mouvement syndical indique que la Colombie a réalisé des progrès concrets et vérifiables, qui bénéficient d'un appui normatif, notamment sur les points suivants:

- *Dispositions réglementaires et institutionnelles en matière de violence antisyndicale.* La commission d'experts a exprimé sa profonde préoccupation concernant les homicides et autres actes de violence perpétrés à l'encontre de syndicalistes. Le mouvement syndical ne le nie pas mais souhaite ajouter qu'aujourd'hui ce problème est reconnu et pris en considération. Le gouvernement a entamé un processus de renforcement de l'Unité nationale de protection, par des moyens spécifiques pour protéger les dirigeants syndicaux qui sont menacés, en particulier dans les territoires les plus touchés, et a élaboré un Plan global de réparation collective en faveur du mouvement syndical, reconnaissant officiellement les préjudices causés par la violence antisyndicale.
- *Article 200 du Code pénal.* La commission a demandé au gouvernement de procéder à une évaluation approfondie de l'infraction visée à l'article 200 de ce Code et de son application. À cet égard, nous estimons que l'État travaille au renforcement de l'unité spécialisée du



ministère public chargée d'enquêter sur des infractions commises en violation du droit à la liberté syndicale. Nous convenons de l'importance d'avancer sur la question en procédant à l'évaluation de l'impact de ces mesures afin de rendre compte des progrès réalisés et de déterminer comment renforcer son application et étendre davantage la protection de la liberté syndicale dans le pays.

- *Dialogue social.* Le mouvement syndical partage les préoccupations de la commission d'experts sur le manque de dialogue social dans le cadre de la réforme du travail et d'autres politiques publiques. Néanmoins, nous reconnaissons que des efforts sont entrepris pour combler ce déficit.

Récemment, nous, les acteurs tripartites qui faisons partie de la commission permanente de concertation, avons décidé de ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, ce qui montre que le dialogue social fonctionne lorsqu'il existe une volonté commune. Par ailleurs, un exercice important de consultation préalable à l'approbation du décret n° 234 de 2026 sur la négociation collective par niveau et branche d'activité économique a eu lieu, celui-ci étant le premier instrument de politique publique dans l'histoire de la Colombie à étendre la couverture de la négociation collective au-delà des niveaux appliqués dans l'entreprise et à la rapprocher de la norme conseillée depuis longtemps par l'OIT. Comme nous le savons tous, les relations professionnelles qui se basent sur des accords collectifs sont plus prévisibles, stables et productives.

Permettez-moi d'insister sur ce sujet. Le décret sur la négociation collective par branche d'activité qui a été approuvé par la Colombie s'aligne sur les prescriptions 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, de l'OIT, et donne suite aux recommandations formulées par la commission d'experts depuis plus de dix ans.

Le mouvement syndical espère que ces efforts seront reconnus par la commission et considérés comme une avancée importante dans le cadre de l'exercice de la liberté syndicale, et qu'ils seront enregistrés en tant que tels dans le rapport final sur le cas présent.

- *Contrat syndical.* La commission d'experts a instamment prié le gouvernement de renforcer les mesures de contrôle visant l'utilisation des contrats syndicaux, en particulier dans le secteur de la santé, et de prendre les mesures nécessaires pour garantir que la figure du contrat syndical ne porte pas atteinte aux droits syndicaux des travailleurs et n'est pas utilisée à des fins d'intermédiation illégale du travail.

À cet égard, je vous informe que le gouvernement est en train d'adopter un décret réglementaire afin d'interdire que le contrat syndical serve à des fins d'intermédiation illégale du travail et d'établir des critères objectifs visant à orienter les systèmes d'inspection, de surveillance et de contrôle pour repérer les activités d'intermédiation illégale du travail en se fondant sur les conventions nos 87 et 98. C'est une décision qui a été prise au sein de la Commission permanente de concertation sur les politiques salariales et du travail, au cours de laquelle tous les acteurs tripartites se sont mis d'accord.

- *Droit de grève.* La commission d'experts a demandé au gouvernement d'abolir l'interdiction du droit de grève pour les fédérations et confédérations telle que prévue à l'article 417 du Code du travail, de réviser la législation afin que le simple fait de participer à une grève déclarée illégale ne constitue pas un motif pour dissoudre un syndicat et de prolonger les délais de réponse visés à l'article 313 du Code de procédure du travail. Comme nous le



savons tous, la CIJ a rendu un avis consultatif historique venant confirmer que le droit de grève est protégé par la convention n° 87.

La Colombie a participé activement à toutes les étapes de cette procédure consultative. Elle a présenté une déclaration écrite et a participé à une audience publique devant la Cour, à La Haye, où elle a déclaré que le droit de grève était un droit inhérent à la liberté syndicale et que, sans cette protection, les organisations syndicales ne disposeraient plus de capacités réelles de négociation.

En outre, au niveau interne, la récente réforme du travail adoptée par l'État a permis de progresser dans la protection du droit de grève en établissant des garanties pour les travailleurs en cas de conflits collectifs et en renforçant les conditions de l'exercice effectif du droit syndical.

La Colombie n'a pas réalisé ces avancées uniquement pour elle. La négociation collective à plusieurs niveaux, le premier processus de réparation collective à l'intention du mouvement syndical de l'histoire du pays, la ratification tripartite de la convention n° 190 et le rôle historique de chef de file de la Colombie à la CIJ pour défendre le droit de grève ont une dimension et une solidité institutionnelle qui peut servir d'exemple pour transformer les relations professionnelles dans l'ensemble de l'Amérique latine et des Caraïbes.

Au vu de ces éléments, le mouvement syndical estime que la Colombie ne devrait pas figurer sur cette liste et demande respectueusement à la commission d'examiner soigneusement les critères et procédures contenus dans la définition de la liste des pays qui sont convoqués dans cette salle.

Ainsi, nous demandons à la commission que les dispositions adoptées par la Colombie ainsi que les progrès susmentionnés soient reconnus et considérés comme de bonnes pratiques pour les autres pays d'Amérique latine et des Caraïbes. Nous proposons de promouvoir ce que nous avons accompli et d'accompagner les processus nationaux de dialogue qui devraient avoir lieu dans chacun des États Membres. Nous souhaitons exprimer notre volonté politique en faveur de la liberté syndicale, qui est essentielle à la démocratie et à la promotion du travail décent, et sert de moteur à la justice sociale.

Membre employeur, Colombie – Le fait que le cas de la Colombie se retrouve devant la commission appelle à mener une réflexion autour de trois axes qui, bien que distincts, sont indissociables: premièrement, la nécessité d'élaborer une politique publique qui garantisse, sur une base tripartite, l'exercice du droit syndical; deuxièmement, le respect de l'autonomie des organisations du monde du travail, thème qui concerne aussi évidemment les organisations d'employeurs, et c'est là une condition indispensable à un véritable dialogue; et, troisièmement, la reconnaissance des progrès accomplis dans la législation que le gouvernement a adoptée pour s'attaquer aux problèmes soulevés par la commission d'experts.

Ma réflexion s'articulera autour de ces trois axes. Mais avant d'aborder les points ou les aspects concrets, je tiens à souligner la position de l'ANDI et, d'une manière générale, celle des employeurs colombiens, qui est de rejeter catégoriquement la violence à l'égard des membres des organisations syndicales.

Le secteur productif colombien a toujours considéré cette situation comme extrêmement grave. Il l'a toujours rejetée avec force et s'est fermement engagé à y mettre fin. Nous saluons également les efforts déployés pour renforcer la protection individuelle et collective des syndicalistes dont la sécurité est menacée, et aussi, comme l'a mentionné M. l'Ambassadeur, pour renforcer les capacités institutionnelles en matière d'enquête sur les infractions visant des membres du mouvement syndical.



Même si nous sommes d'accord avec ce qu'a dit le gouvernement, l'objectif est de parvenir à zéro cas de violence contre des membres des organisations syndicales. Par ailleurs, nous tenons à souligner que la question des menaces et des violations du droit syndical ne peut pas se régler par des décisions unilatérales.

Les mesures de protection ne sont légitimes et efficaces que lorsqu'elles sont élaborées avec la participation effective des trois groupes d'acteurs du monde du travail: le gouvernement, les travailleurs et les employeurs. Exclure l'un d'entre eux compromet non seulement la qualité technique des politiques, mais aussi leur mise en œuvre dans la pratique. Le tripartisme n'est pas une exigence formelle, c'est le fondement même de l'OIT, le processus à partir duquel les accords se traduisent en engagements durables à long terme à régler les situations auxquelles nous sommes confrontés au quotidien. Dans ce contexte, sur la base du tripartisme et du dialogue social, fondements de la protection des différents droits, et en particulier du droit syndical, il convient de saluer certains efforts législatifs déployés par le gouvernement à ce sujet.

Je voudrais souligner deux points, d'ailleurs mentionnés par le représentant des travailleurs et le représentant gouvernemental.

L'un d'entre eux concerne l'utilisation abusive des contrats syndicaux; en effet, comme l'a mentionné le membre travailleur de la Colombie, un projet de décret a été soumis à la commission permanente de concertation, qui renforce les mécanismes de contrôle et de surveillance relatifs à cette question. Comme l'ont souligné les membres employeurs, il n'est pas question d'interdire cette pratique. Il s'agit du contrôle efficace que le ministère peut exercer pour lutter contre les abus qui ont été constatés en la matière. Cela est important, parce qu'au-delà de la question même du contrat syndical, il s'agit du succès des réglementations soumises de bonne foi, et dans un esprit consensuel, aux instances institutionnelles en vue d'une conciliation au sein de l'ordre juridique colombien. Le cas relatif à cette question a été porté devant la commission de concertation au titre de l'article 56 de ladite commission. Le gouvernement a fait état de sa position; les employeurs ont soutenu globalement cette position, en y apportant quelques ajustements ou en faisant quelques suggestions accueillies de bonne foi, et c'est ce projet qui sera peut-être adopté dans les prochains jours par le gouvernement et qui permettra de réglementer une pratique qui, en effet, avait été détournée et servait à restreindre certains droits des travailleurs.

Autre exemple de succès du dialogue social, cette fois-ci sur le plan procédural: le Code de procédure du travail récemment adopté par le Congrès, fruit d'un projet présenté également dans le cadre d'un dialogue consensuel, auquel ont par ailleurs participé, comme l'a mentionné le représentant des employeurs, le pouvoir judiciaire, la Cour suprême de justice et les juges du travail en général, autrement dit ceux qui sont chargés d'appliquer ces garanties. Les contributions apportées au projet ont été prises en compte par le gouvernement et ce projet a ensuite été présenté au Congrès; il a été examiné sans poser de problème, puis a été adopté par les deux chambres du Congrès. Ces deux normes – le projet de décret et le Code de procédure du travail récemment adopté – illustrent, je le répète, au-delà de la pratique concrète, ce qu'il est possible d'accomplir lorsqu'il existe un dialogue social efficace entre les trois partenaires sociaux agissant de bonne foi.

Ce sont deux exemples concrets, réels et actuels, qui montrent que la protection de l'exercice du droit syndical – qu'il s'agisse de le renforcer ou de lutter contre ses violations – est mieux garantie lorsqu'il existe un dialogue permanent, fluide et sincère entre tous les partenaires du monde du travail, et pas seulement entre deux d'entre eux ou avec l'un d'entre eux.



À cet égard, et contrairement à ce que ces exemples de réussite semblent nous indiquer, nous tenons à marquer clairement nos distances avec les propos assez généraux tenus par M. l'Ambassadeur et la porte-parole des membres travailleurs, selon lesquels le dialogue social en Colombie serait un exemple de réussite. De notre point de vue, le dialogue social se trouve dans une situation critique et, pour ne pas parler d'une manière générale qui serait inefficace, je tiens à souligner deux aspects concrets qui ont gravement nuit au dialogue social en Colombie ces dernières années.

Tout d'abord, la méconnaissance des espaces institutionnels prévus par l'ordre juridique, y compris par la Constitution elle-même, lesquels ont été utilisés de manière sporadique ou instrumentalisés, sans réelle volonté de parvenir à des accords. La méconnaissance de ces espaces constitue donc le premier signe de la crise du dialogue social en Colombie. Ensuite, la méconnaissance des partenaires du tripartisme; avec cette idée de «tripartisme élargi» ou de «tripartisme plus», les discussions se sont diluées, l'axe s'est déplacé et les partenaires légitimes du monde du travail ont été détrônés, ce qui est particulièrement préoccupant, non seulement pour le monde du travail, mais aussi pour la démocratie en général. En effet, il ne faut pas oublier que ces outils peuvent être mis en œuvre par des gouvernements de toute idéologie, précisément pour délégitimer les partenaires traditionnels et créer la fausse illusion d'un dialogue avec les réels représentants des questions touchant le monde du travail, et c'est précisément ce qui s'est produit avec certaines normes récemment adoptées et auxquelles les membres travailleurs ont fait référence. C'est le cas du décret n° 0234 de 2026, récemment promulgué, cité en exemple de dialogue social, qui a été adopté par le gouvernement en l'absence de véritable consultation et qui, à l'heure actuelle – c'est un fait, pas une opinion –, fait l'objet de nombreuses plaintes émanant de secteurs très divers du monde du travail. Nous verrons quel sort sera réservé à ce décret devant les tribunaux. L'autre exemple concerne les propositions législatives qui, présentées sans dialogue suffisant, autrement dit sans réel dialogue social, n'ont pas été validées par le Congrès.

À cet égard, je tiens encore une fois à souligner, et je terminerai sur cette idée, que le fondement de la protection des droits, et en particulier du droit syndical, repose précisément sur les progrès réalisés en matière de dialogue social. Les progrès méritent sans aucun doute d'être salués, mais il ne faut pas perdre de vue que leur consolidation dépend de leur mise en œuvre dans le cadre d'une véritable participation tripartite et d'un suivi vérifiable. Nous appelons donc le gouvernement et les partenaires sociaux à renforcer, en toute bonne foi, les instances de dialogue social. Nous ne pouvons pas continuer à adopter des normes ni à nous pencher sur certaines questions si tous les partenaires concernés n'ont pas été convoqués et entendus, et si leurs propositions n'ont pas été examinées dans un esprit de dialogue ouvert, pluriel, mais surtout sincère et animé par la volonté de parvenir à de véritables accords.

Membre gouvernemental, Brésil – Les gouvernements du Brésil et de l'Uruguay remercient le gouvernement pour les informations fournies, qui témoignent d'une collaboration constante et constructive avec les mécanismes internationaux de surveillance et de promotion des droits fondamentaux au travail. Nous sommes conscients que des défis subsistent, mais nous prenons acte de l'engagement du gouvernement en faveur de la promotion, de la protection et de la garantie effective de la liberté syndicale et du droit d'organisation, consacrés dans la convention. Nous apprécions les progrès et les mesures prises en matière de protection des syndicalistes, de réparation collective en faveur du mouvement syndical, de renforcement du dialogue social et de garantie des droits collectifs des travailleurs. Nous soulignons que la défense de la liberté syndicale en Colombie constitue une politique d'État et une condition essentielle à la consolidation d'une société plus démocratique, participative et respectueuse des droits de l'homme et des droits des travailleurs. Les informations présentées par le



gouvernement confirment son engagement envers les principes de l'OIT, la justice sociale, le travail décent et la protection des droits des travailleurs en tant qu'éléments essentiels au développement durable et à la construction de la paix.

Membre employeur, Guatemala – Je souscris à la déclaration de notre porte-parole et à celle de mon collègue employeur de la Colombie. J'exprime ma profonde préoccupation face à l'absence de consultation tripartite effective au cours du processus de réformes législatives, réformes qui, en partie, répondraient aux observations de la commission d'experts.

Cette situation est tout simplement inacceptable. L'ANDI a dénoncé le fait que la Commission permanente de concertation sur les politiques salariales et du travail n'a pas pris en compte les employeurs lors de la discussion sur le projet qui a abouti à la loi n° 2466 de 2025, alors que la commission d'experts et les autres mécanismes de contrôle de l'OIT ont clairement fait valoir qu'il faut procéder à ces consultations et promouvoir la concertation. Voilà qui constitue donc une violation manifeste du principe fondamental du dialogue social.

Le dialogue tripartite n'est pas une simple formalité bureaucratique; lui seul garantit que les mesures prises répondent à la réalité que les gens vivent et, dans ce domaine, les employeurs ont beaucoup à apporter. Ne pas en tenir compte, ce serait faire marche arrière dans le processus réel de dialogue social qui est mené en Colombie depuis des décennies et qui a eu des résultats très positifs, par exemple l'accord tripartite de 2006 qui a été adopté et dont nous avons été témoins dans cette Organisation. La légitimité de toute politique du travail dépend de la participation – à l'élaboration de cette politique – des personnes qui doivent l'appliquer. Cela n'est pas négociable, car c'est le fondement même de la Constitution de l'OIT, ainsi que de la convention à l'examen.

C'est pourquoi le gouvernement doit s'engager à ce qu'aucun processus de réforme – lequel, comme le dialogue, doit être plein, effectif et tripartite – ne soit mené sans consultation. La commission d'experts a exprimé sa préoccupation à ce sujet et nous la partageons pleinement.

Membre travailleur, Chili – Tout d'abord, je souhaiterais souligner un point important. Les observations de la commission d'experts sur le cas de la Colombie doivent être prises au sérieux. La violence antisyndicale, l'impunité, les restrictions au droit de grève et les difficultés, qui existent de longue date pour exercer pleinement la liberté syndicale sont des éléments qui ne peuvent pas être relativisés. Le Comité de la liberté syndicale lui-même a rappelé à maintes reprises que la liberté syndicale ne peut s'exercer pleinement que dans le respect effectif des libertés publiques et des droits humains fondamentaux.

Or c'est précisément pour cela que cette commission doit considérer le fait que le cas de la Colombie comporte de nombreux problèmes qui remontent à très longtemps, mais qu'il comporte aussi un processus politique, institutionnel et social en cours. Et nous devons reconnaître que ce processus a permis des avancées substantielles, vérifiables et récentes en faveur des travailleuses et des travailleurs.

Premièrement, en ce qui concerne la violence antisyndicale, nous constatons un changement d'approche qui n'est pas anodin. Pendant de nombreuses années, le mouvement syndical colombien a dénoncé le fait que l'on niait la violence commise à son encontre et que cette violence était minimisée ou traitée comme un phénomène isolé. Aujourd'hui, les institutions reconnaissent le préjudice collectif que le syndicalisme a subi, et l'élaboration d'un plan intégral de réparation collective du mouvement syndical progresse. Mais cela ne suffit pas à solder la dette de vérité et de justice, ni à empêcher que ces actes ne se reproduisent. Cela étant, cette évolution représente un changement démocratique important: le syndicalisme



n'est plus traité comme un ennemi intérieur. Désormais, il est reconnu en tant que sujet social, victime collective et acteur légitime et nécessaire de la démocratie.

Deuxièmement, en ce qui concerne la négociation collective, la Colombie a adopté récemment le décret n° 234 de 2026. Ce décret ouvre la voie à une négociation collective unifiée à des niveaux supérieurs à celui de l'entreprise, notamment la branche ou le secteur d'activité. Cette avancée répond à une préoccupation, qui remonte à longtemps, des organes de contrôle de l'OIT: la négociation collective ne peut pas se limiter exclusivement à l'entreprise lorsque cela restreint la couverture réelle de la négociation, fragmente les organisations et affaiblit la capacité de représentation des travailleurs et travailleuses. Au Chili, nous connaissons bien les effets négatifs d'une négociation collective centrée exclusivement sur l'entreprise ainsi que les risques que comportent des mécanismes parallèles à l'organisation syndicale, ou qui s'y substituent. Le plan appliqué dans le domaine du travail, hérité de la dictature, nous a laissé ces mécanismes. C'est pourquoi nous accordons toujours une importance particulière aux mesures destinées à renforcer les syndicats en tant qu'acteurs essentiels de la négociation collective, et à empêcher que des dispositifs tels que les pactes collectifs ou d'autres instruments ne servent à porter atteinte à la liberté syndicale.

L'OIT ne constitue pas seulement un mécanisme de contrôle des manquements, elle est aussi un espace de dialogue, de persuasion, de coopération technique et de renforcement démocratique. Lorsqu'un pays persiste à nier l'existence de problèmes, il convient alors d'envoyer un message clair. Mais, lorsqu'un pays reconnaît les dettes qui sont dues à des victimes, dialogue avec les organisations syndicales, adopte des réformes et ouvre des voies institutionnelles pour corriger des lacunes qui remontent à longtemps, cette commission doit reconnaître que ce pays s'oriente vers un changement. C'est pourquoi cette commission doit appuyer ses conclusions sur un constat démocratique. La Colombie n'est pas un pays immobile. La Colombie progresse, et ces avancées sous l'impulsion des organisations syndicales, de la solidarité internationale et des décisions récentes de l'État, méritent d'être reconnues, accompagnées et protégées.

Membre gouvernemental, Mexique – Le Mexique remercie le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et pour son ouverture au dialogue avec la commission et avec les organes de contrôle de l'OIT. Nous reconnaissons que la Colombie est confrontée à des difficultés structurelles complexes dans le domaine de la sécurité. Profondément enracinées, ces difficultés ont eu des répercussions sur l'exercice de la liberté syndicale. Nous saluons le fait que le gouvernement lui-même a reconnu cette réalité et la nécessité d'y remédier par des actions intégrales et soutenues.

Le Mexique tient à souligner que le gouvernement est clairement déterminé à se conformer à la convention. Cela se traduit par des mesures concrètes qui visent à renforcer les institutions, à protéger les syndicalistes et à répondre à des problèmes historiques. En particulier, nous saluons les efforts déployés pour renforcer les mécanismes d'enquête et de judiciarisation de la violence antisyndicale, ainsi que pour promouvoir des stratégies de protection dont l'approche est de plus en plus intégrale et préventive. Nous estimons aussi que les progrès réalisés dans le sens de la réparation collective en faveur du mouvement syndical sont importants – notamment le fait que le mouvement syndical est reconnu en tant que sujet de réparation, ainsi que l'élaboration de mesures axées sur le devoir de valorisation et de mémoire, et les mesures prises pour garantir que les actes commis à l'encontre du mouvement syndical ne se reproduiront pas. Le Mexique salue aussi le renforcement du dialogue social tripartite, qui se traduit par des mécanismes, comme la CETCOIT, qui promeuvent des solutions concertées et durables.



De plus, nous tenons aussi à souligner que les centrales syndicales colombiennes elles-mêmes ont reconnu les progrès qui ont été accomplis récemment dans les droits syndicaux, le dialogue social et les réformes du travail. Nous tenons aussi à souligner l'évolution des relations entre le gouvernement et le mouvement syndical, ainsi que l'élargissement des espaces de participation et des garanties existantes pour exercer ces droits. Cette reconnaissance est particulièrement pertinente et apporte des éléments fort utiles pour examiner de manière équilibrée le cas de la Colombie.

Nous estimons que, pour obtenir des résultats, compte tenu du caractère structurel des difficultés qu'a identifiées la commission d'experts, il faut une continuité et du temps, et renforcer les institutions. En ce sens, il convient de considérer que les efforts déployés par la Colombie doivent s'inscrire dans une démarche progressive, laquelle montre déjà des signes positifs.

C'est pourquoi le Mexique estime que ce cas est l'occasion d'accompagner et de renforcer les actions en cours, par un dialogue constructif et avec la coopération technique du BIT. Nous savons que le gouvernement continuera de redoubler d'efforts, notamment pour prévenir la violence antisyndicale, renforcer les enquêtes et améliorer les conditions nécessaires au plein exercice de la liberté syndicale, toujours en consultation avec les partenaires sociaux. Le Mexique réitère sa confiance dans l'approche de cette commission qui se fonde sur le dialogue, la coopération et la reconnaissance des réalités nationales.

Enfin, nous exprimons notre soutien au gouvernement qui s'est engagé à continuer de progresser dans l'application de la convention et la promotion du travail décent. Cette confiance et ce soutien reposent sur le fait que l'actuel gouvernement a fait progresser les droits au travail comme nul autre auparavant, comme en témoigne la réforme du travail de 2025 qui a marqué un tournant pour ce pays frère d'Amérique latine.

Membre employeuse, Argentine – Au nom des employeurs d'Argentine, nous prenons la parole dans le cadre de l'examen de ce cas qui porte sur la liberté syndicale. Nous sommes convaincus que protéger la liberté syndicale dans un pays, c'est protéger aussi le fonctionnement de ses institutions démocratiques. Pour que le dialogue social fonctionne comme un mécanisme légitime d'élaboration de politiques publiques, chacun de ses acteurs doit pouvoir s'exprimer librement, sans subir de pressions extérieures. Cela vaut pour les organisations syndicales mais aussi, et tout autant, pour les associations d'employeurs. Leur autonomie n'est pas un privilège mais une condition structurelle du dialogue social. Lorsqu'une association d'employeurs ne peut pas agir librement sans craindre des représailles, alors elle n'est pas une véritable interlocutrice, elle n'est qu'une façade: le tripartisme fondé sur des éléments illusoire ne permet pas d'aboutir à des politiques publiques durables. Il conduit alors à des accords vides de sens et illégitimes et, dans ce cas, nul ne respecte ces accords puisque nul ne s'y identifie. Reconnaître et respecter l'autonomie des associations d'employeurs, sans ingérence indue dans leurs affaires internes ni actes de violence ni menaces à l'encontre de leurs représentants, est indispensable pour mener un dialogue social efficace entre des acteurs qui se respectent et se reconnaissent mutuellement comme étant représentatifs. Le gouvernement doit, en tout état de cause, garantir le plein respect de cette autonomie afin que les partenaires sociaux puissent réellement prendre des engagements et en être comptables. Un interlocuteur autonome est un interlocuteur responsable. C'est exactement ce qui est nécessaire pour qu'une politique publique soit efficace.

Membre travailleur, Brésil – La mise en œuvre de la convention par la Colombie est l'objet d'un suivi attentif de la commission d'experts et de cette commission depuis des décennies. Nous avons été témoins de la violence antisyndicale et de l'attitude d'un



gouvernement qui niait ou qui minimisait la gravité du conflit dans ce pays, ce qui a coûté la vie à de nombreux camarades syndicalistes.

Aujourd'hui, nous sommes réunis ici dans un contexte très différent. Grâce à une transition politique démocratique et pacifique, nous sommes en présence d'un gouvernement qui reconnaît que le mouvement syndical a été victime d'un conflit armé et qui avance dans le sens d'une réparation collective en faveur du mouvement syndical. Les mesures gouvernementales ont relancé le dialogue social. De plus, la stigmatisation à l'encontre des syndicats a cédé la place au rôle de premier plan qu'ils jouent maintenant dans le monde du travail et la vie politique du pays. À l'évidence, le changement n'est ni facile ni immédiat. Bien au contraire, il crée des tensions internes, en particulier avec les entreprises.

De fait, le gouvernement se heurte à une résistance politique lorsqu'il met en œuvre les changements législatifs et pratiques nécessaires pour appliquer efficacement la convention, comme cela a été rapporté dans cette commission. C'est précisément pour cela que le gouvernement a lancé en mai, cette année, une politique publique – la CONPES 4189 (Politique nationale du gouvernement colombien pour un travail digne et décent) – qui constitue une feuille de route et qui, dans la pratique, est le volet financier de la réforme du travail. La nouvelle politique comporte cinq stratégies prioritaires, dont des mesures concrètes destinées à promouvoir et à garantir la liberté syndicale.

Concrètement, cette politique publique prévoit, entre autres, les mesures suivantes: la création d'une stratégie ethno-éducative pour défendre le syndicalisme en tant qu'acteur social et sujet de droits; l'inclusion de la catégorie des «syndicalistes» dans les dispositifs qui permettent d'identifier les agressions commises contre des défenseurs des droits; la création d'écoles territoriales de formation syndicale et de cours dispensés en ligne sur l'importance du dialogue social tripartite; l'élaboration d'instruments administratifs pour régir les garanties syndicales, les services minimaux essentiels en cas de grève et l'enregistrement de pactes collectifs; le nouveau recensement administratif des syndicats et la publication de rapports annuels sur la liberté syndicale et la négociation collective afin de promouvoir les bonnes pratiques; et l'accroissement du nombre d'inspecteurs et la tenue d'inspections du travail axées spécifiquement sur la protection et le rétablissement du droit à la liberté syndicale.

Nous sommes donc en présence d'un cas de progrès concret.

Membre employeuse, Costa Rica – J'aimerais vous parler d'un élément qui est essentiel à l'analyse du cas qui nous occupe ce matin: le rôle du dialogue social tripartite comme outil fondamental pour faire face à la violence contre ceux qui participent à la vie syndicale. La violence contre les dirigeants et membres d'organisations syndicales ne touche pas seulement ceux qui la subissent mais fragilise également l'exercice effectif de la liberté syndicale et entame la confiance nécessaire à la construction de relations professionnelles stables et démocratiques en négligeant le progrès économique et social comme élément intrinsèque qui permet de garantir aux travailleurs et aux employeurs une voix et un vote dans leurs sociétés respectives.

Par conséquent, pour relever ce défi, il faut aller au-delà des déclarations de bonne volonté et des actions isolées, et mettre en place des politiques publiques solides, légitimes, durables et susceptibles de générer un environnement favorable grâce à différentes formes de protection juridique et institutionnelle. À cette fin, il est indispensable que toutes les mesures concrètes se prennent avec la participation des trois acteurs du monde du travail: le gouvernement, les travailleurs et, bien sûr, les employeurs.

L'expérience montre que les meilleures solutions se présentent toujours lorsque ces acteurs participent ensemble au recensement des problèmes et à l'élaboration de propositions



pour les résoudre. Les organisations syndicales connaissent bien les risques encourus par leurs affiliés et peuvent apporter de précieuses informations sur les situations qui requièrent une attention prioritaire. De leur côté, les employeurs apportent une vision complémentaire sur les dynamiques productives économiques et territoriales dans lesquelles ces risques peuvent se présenter, en aidant à mieux comprendre les causes sous-jacentes de beaucoup de ces phénomènes, dont la violence.

Il revient donc à l'État, en tant que garant de l'ordre juridique, de traduire ce dialogue en politiques efficaces, en mécanismes de prévention, en mesures de protection et en institutions capables de garantir l'efficacité des résultats. Quand un de ces acteurs est laissé de côté, les possibilités de réussite diminuent considérablement; les politiques perdent leur légitimité; la mise en œuvre devient plus difficile; et les engagements finissent par faiblir. Nous pensons que la participation effective de tous les interlocuteurs sociaux ne doit pas être vue comme une formalité mais plutôt comme une condition nécessaire à l'élaboration de réponses durables, en particulier dans le cas qui nous occupe aujourd'hui.

Le dialogue social ne peut se développer réellement que si chacun de ses participants agit de manière indépendante et autonome. Comme l'a dit ma camarade employeuse de l'Argentine, ce principe s'applique aux organisations syndicales comme aux organisations d'employeurs. L'autonomie des associations professionnelles n'est pas une prérogative spéciale mais une condition essentielle à la pleine exécution de leur rôle d'interlocutrices responsables et représentatives du secteur qui agissent sans avoir peur d'être sanctionnées.

Membre travailleur, Uruguay – Nous nous exprimons au nom des travailleuses et travailleurs d'Uruguay, regroupés au sein de l'Assemblée intersyndicale des travailleurs – Convention nationale des travailleurs (PIT-CNT), et en mémoire de nos 205 détenus disparus, victimes de la dernière dictature civile et militaire.

Depuis des dizaines d'années, nous dénonçons avec fermeté le fait que la liberté syndicale en Colombie est bafouée, dans un climat de persécution systématique contre le mouvement ouvrier. Lorsque nous évoquons l'examen de la convention, nous ne parlons pas seulement d'une obligation juridique internationale, nous parlons d'une responsabilité politique et historique des États face à la répression antisyndicale, à l'impunité et à la nécessité de garantir la vérité, la justice, la réparation et le «plus jamais ça». Les gouvernements successifs en Colombie ont nié ou minimisé la violence antisyndicale, et ce, malgré les milliers de victimes assassinées, persécutées et déplacées, et malgré le démantèlement ou la persécution systématique des organisations syndicales, autant de mesures qui ont affecté leur capacité d'organisation et affaibli tout mécanisme ou toute possibilité de dialogue social.

Mais, après 12 années de lutte acharnée, il faut aujourd'hui saluer un événement d'une importance politique et historique considérable: la reconnaissance du mouvement syndical regroupé au sein de la Confédération générale du travail (CGT), de la Confédération des travailleurs de Colombie (CTC), de la Centrale unitaire des travailleurs de Colombie (CUT) et de la Fédération colombienne des travailleurs de l'éducation (FECODE) en tant que victimes du conflit armé. Soit un premier pas pour s'acquitter d'une dette inacceptable envers ceux qui ont subi la violence antisyndicale, et il n'est pas anodin que cela soit reconnu publiquement par le gouvernement actuel et qu'un processus de réparation collective soit lancé sans délai.

Il existe aujourd'hui un diagnostic officiel des dommages collectifs infligés au mouvement syndical, et l'élaboration du plan de réparation collective en faveur du mouvement syndical avance, les mesures mises en œuvre étant élaborées en concertation avec le mouvement syndical lui-même et engageant directement les entités publiques.



Aujourd'hui aussi, nous devons reconnaître que le gouvernement actuel a signé un décret de déclassification des archives des services de renseignement militaire, en réponse à la demande réitérée des organisations de défense des droits humains, sociaux et syndicaux. L'ouverture de ces archives est une condition indispensable pour que la mémoire, la responsabilité institutionnelle et la réparation cessent d'être des promesses et deviennent des réalités. Ces mesures sont le fruit de près de 16 années de lutte sans relâche pour la réparation collective face à la violence antisyndicale.

Sous le gouvernement actuel, cette revendication historique s'inscrit enfin dans un cadre institutionnel que le syndicalisme colombien et le mouvement syndical international attendaient depuis des générations. Il s'agit donc d'étapes concrètes vers la vérité, la justice, la réparation et le «plus jamais ça». Il convient de les reconnaître, de les soutenir et d'exiger qu'elles soient approfondies jusqu'à ce que la liberté syndicale ne soit plus marquée par la violence et soit définitivement protégée par la démocratie.

Membre employeur, Mexique – Les employeurs mexicains remercient le gouvernement pour les informations communiquées, dont ils prennent note. Ils prennent également note des observations de la commission d'experts.

Comme chacun sait, le dialogue social est un instrument qui permet aux gouvernements, aux travailleurs et aux employeurs de faciliter la création d'emplois, ainsi que la croissance et le renforcement des entreprises et, partant, la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Le dialogue tripartite doit prévenir la violence syndicale ainsi que protéger et garantir la liberté syndicale, dont, bien sûr, les droits d'organisation et de négociation collective. Si les actes de violence à l'encontre de membres d'organisations syndicales ne sont pas un phénomène isolé, ils n'en portent pas moins atteinte à l'exercice des droits fondamentaux que sont la liberté d'association et la liberté syndicale.

C'est pourquoi, pour lutter contre ces actes de violence, il ne suffit pas de faire des déclarations de bonne volonté. Il faut mettre en œuvre des politiques publiques solides qui permettent le libre exercice de ces droits et favorisent le dialogue social. Cela n'est possible que lorsque participent, sur un pied d'égalité, les acteurs qui selon le monde du travail sont: le gouvernement, les travailleurs et les employeurs.

Le cas colombien examiné aujourd'hui par cette commission nous permet de prendre conscience que le dialogue tripartite ne doit pas être une simple formalité. Il faut garantir que la législation, les politiques publiques et les mesures adoptées sont en phase avec la réalité de ceux qui les vivent.

Les organisations syndicales, les travailleurs et les employeurs contribuent à la compréhension de la situation, si importante pour déterminer les causes structurelles de la violence, et l'État, en tant que garant de l'ordre juridique, doit veiller à ce que le dialogue social, tel qu'il est défini dans les normes, les protocoles et les mécanismes de protection, soit efficace et obligatoire.

Dans ce cas, il est essentiel de considérer que l'autonomie des associations d'employeurs est également au centre d'un véritable dialogue social. Au même titre que les conditions nécessaires pour que le tripartisme fonctionne en tant que mécanisme légitime d'élaboration des politiques publiques, chacun de ses acteurs doit pouvoir participer en s'exprimant librement et sans subir de pressions extérieures. Cela vaut pour les organisations syndicales, mais s'applique avec la même force aux organisations d'employeurs.

L'autonomie n'est pas un privilège, c'est une condition indispensable du dialogue social. Reconnaître et respecter l'autonomie des associations d'employeurs n'implique pas de les



exonérer de toute responsabilité: au contraire, cela suppose de les considérer comme des acteurs véritablement capables de prendre des engagements. C'est pourquoi, sans ignorer les progrès accomplis par la Colombie ces dernières années, je m'associe aux déclarations et aux considérations exprimées ici par le porte-parole des membres employeurs, ainsi qu'aux demandes qu'il adresse au gouvernement.

Membre travailleur, Mexique – Je reviens sur une question qui préoccupe les organes de contrôle de l'OIT depuis plusieurs années: l'utilisation du «contrat syndical».

Les organisations syndicales mexicaines partagent la préoccupation exprimée par la commission d'experts concernant ce dispositif et les risques qu'il peut faire peser sur la liberté syndicale lorsqu'il est utilisé comme mécanisme de sous-traitance ou d'intermédiation du travail.

L'expérience latino-américaine montre que ce type de dispositifs peut générer des conflits d'intérêts incompatibles avec les principes de la convention en brouillant le rôle des organisations syndicales et en les éloignant de leur fonction essentielle de représentation et de défense des travailleurs. Au Mexique, nous avons connu pendant de nombreuses années une situation similaire avec les fameux contrats collectifs de protection patronale. Utilisés pour simuler une représentation syndicale, entraver la véritable négociation collective et affaiblir la liberté syndicale.

Nous reconnaissons que le gouvernement actuel a déployé des efforts importants pour faire face à ce problème. Nous prenons note du fait que la proposition initiale de réforme du travail prévoyait la suppression de ce dispositif et que cette disposition n'a pas été acceptée au cours de la procédure législative. Nous prenons également note des mesures adoptées pour prévenir l'utilisation abusive du contrat syndical et de la récente initiative réglementaire visant à empêcher son utilisation comme mécanisme d'intermédiation illégale du travail, ainsi qu'à renforcer la protection des droits des travailleuses et des travailleurs. Nous considérons que ces mesures constituent une évolution positive dans la bonne direction.

Par ailleurs, nous reconnaissons que l'adaptation de ces figures aux principes de la convention nécessite des processus de dialogue social larges et soutenus. Les avancées en la matière requièrent la participation efficace des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, afin de renforcer l'indépendance syndicale, d'éviter les conflits d'intérêts et de garantir une véritable représentation des travailleurs. C'est pourquoi nous estimons qu'il est important que les mesures proposées aient été discutées dans des instances tripartites et que l'on continue à donner la priorité au dialogue social pour élaborer des solutions durables.

Les organisations syndicales mexicaines considèrent que la liberté syndicale exige des organisations indépendantes, représentatives et ayant pour seul objectif la défense des intérêts des travailleuses et des travailleurs. C'est pourquoi nous demandons à cette commission de prendre note des efforts déployés par le gouvernement pour répondre aux préoccupations formulées par la commission d'experts concernant le contrat syndical, d'encourager l'adoption rapide et la mise en œuvre efficace des mesures réglementaires en cours, et de promouvoir la poursuite du dialogue social tripartite afin de parvenir à des solutions pleinement compatibles avec les principes de la convention.

Membre employeuse, Pérou – Nous regrettons la persistance d'actes de violence antisyndicale en Colombie ainsi que les difficultés que continuent à poser les poursuites et la condamnation des responsables, en particulier des instigateurs. La protection efficace de la vie et de l'intégrité des syndicalistes constitue une condition essentielle à l'exercice réel de la liberté syndicale dans le cadre de la convention. À cet égard, nous souhaitons évoquer le processus de réforme du travail en Colombie. Nous notons que la commission d'experts a accueilli



favorablement le fait que certaines initiatives législatives adoptées dans ce pays visaient à donner suite aux observations formulées précédemment dans le cadre de la convention.

Toutefois, le rapport lui-même fait état de la préoccupation exprimée par les employeurs concernant l'absence de consultation tripartite lors de l'adoption de la loi n° 2466, soulignant que les mécanismes institutionnels de dialogue social n'auraient pas été utilisés. Du point de vue des employeurs, cela est incompatible avec la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, également ratifiée par l'État colombien et, par conséquent, est inacceptable. Soyons clairs: évaluer positivement le contenu d'une norme sans tenir compte du processus par lequel elle a été adoptée rend le système de contrôle incohérent. Le respect du dialogue social n'est pas un élément accessoire, mais un principe structurel du système normatif de l'OIT. Une réforme adoptée en marge de la consultation tripartite est dépourvue de l'un des éléments essentiels à sa légitimité.

À cet égard, l'expérience du Pérou est révélatrice. En 2022, une modification importante a également été introduite dans la réglementation des relations collectives de travail sans respecter un processus de consultation efficace avec les organisations représentatives, notamment celles des employeurs. Cette réglementation est aujourd'hui source de conflits. De notre point de vue, ce type de situation montre que le respect de la convention n° 144 n'admet aucune exception. La consultation tripartite est une obligation juridique et un principe fondateur de l'OIT.

Son non-respect ne peut être relativisé en fonction du contenu des mesures adoptées. Le respect des normes internationales du travail exige une approche globale. L'évaluation des réformes législatives ne peut être dissociée du respect des procédures de dialogue social qui garantissent leur légitimité. L'existence d'espaces de dialogue réels, opportuns et de bonne foi pour les échanges entre les partenaires sociaux est une condition essentielle pour l'élaboration de normes équilibrées et durables.

Le système de l'OIT repose sur le tripartisme. La qualité et la durabilité des normes du travail dépendent non seulement de leur contenu, mais aussi du strict respect des principes qui régissent leur adoption, parmi lesquels figure le dialogue social. Il doit être clair que la fin ne justifie pas les moyens.

Interprétation de l'allemand: Membre travailleuse, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Fédération syndicale allemande. Ces dernières années, la Colombie a connu une évolution remarquable après des décennies de conflit incessant. Pour la première fois, le gouvernement a déployé de véritables efforts pour dépasser les clivages sociétaux ainsi que pour garantir et protéger les droits syndicaux fondamentaux. Le dialogue social s'est vu renforcé. Les syndicats jouent un rôle politique et institutionnel plus important, et de nombreuses réformes politiques et sociales ont été engagées.

Le gouvernement a adopté une position ferme contre la discrimination antisyndicale. Il s'est ainsi engagé sur la voie d'une véritable protection des syndicats et a jeté les bases solides d'un dialogue social et d'une paix durable, ce dont nous nous réjouissons vivement. Sur de nombreux points, le gouvernement a pris des mesures historiques pour renforcer l'action syndicale, en particulier avec la publication du décret n° 234 en mars 2026 qui crée un cadre juridique pour la négociation collective par branche et par secteur. Ce décret a permis de réformer le système de négociation des salaires et de renforcer les activités syndicales. En outre, le gouvernement a pris des mesures au niveau des entreprises. Des réformes ont été menées au sein de la plus grande entreprise publique de Colombie, où des représentants syndicaux siègent désormais au conseil de surveillance et participent à la prise de décisions. Des postes clés au sein du ministère des Relations professionnelles et de l'Inspection et du



ministère des Mines et de l'Énergie ont été confiés à d'anciens responsables syndicaux qui possèdent une vaste expérience et une bonne compréhension du dialogue social ainsi que des moyens de le mettre en œuvre dans un contexte qui reste difficile. En tant que syndicats allemands, nous coopérons depuis de nombreuses années avec nos collègues colombiens. Il s'agit d'une coopération que nous avons pu intensifier et élargir ces dernières années. Cela s'explique en grande partie par le fait que nos collègues colombiens ont, pour la première fois, bénéficié du soutien politique et de la possibilité d'aborder les questions sociales, politiques et du travail, par exemple dans le domaine de la transition juste et des profondes mutations du monde du travail. C'est pourquoi les efforts déployés par le gouvernement, tant par le passé qu'actuellement, méritent d'être salués pour leur succès, et nous l'encourageons vivement à poursuivre sur cette voie.

Membre employeur, Honduras – La question qui nous occupe maintenant porte sur l'application de la convention et les actes de violence commis à l'encontre des organisations syndicales. Ces actes ne constituent pas des faits isolés mais une menace directe pour l'exercice des droits fondamentaux d'association et de liberté syndicale. Le cas colombien qu'examine aujourd'hui la commission nous montre que le dialogue tripartite n'est pas une simple formalité mais le cadre qui garantit que les mesures adoptées prennent en compte la réalité des gens qui la vivent chaque jour.

Les travailleurs et leurs organisations apportent la connaissance directe qu'ils ont de ces risques; ils savent qui est menacé, dans quels secteurs et dans quelles conditions. Les employeurs, quant à eux, apportent leur vue d'ensemble de ce contexte – qui est si importante pour déterminer les causes structurelles de la violence – et l'État, en tant que garant de l'ordre juridique, doit traduire ce dialogue dans des normes, protocoles et mécanismes de protection qui soient obligatoires et efficaces. Lorsque l'un des secteurs est exclu de ce processus, le résultat est prévisible: les mesures ne sont pas mises en œuvre, les protocoles ne sont pas respectés et les engagements s'estompent.

La légitimité d'une politique de protection syndicale dépend, dans une large mesure, de la participation des personnes qui doivent l'appliquer à l'élaboration de cette politique. Pour que le tripartisme fonctionne comme un mécanisme légitime d'élaboration de politiques publiques, chacun des acteurs doit pouvoir y participer en s'exprimant librement, sans subir de pressions extérieures. Cela vaut tant pour les organisations de travailleurs que, dans la même mesure, pour les associations d'employeurs. Leur autonomie n'est pas un privilège mais une condition structurelle du dialogue social. Le tripartisme qui est construit sur des apparences ne produit pas de politiques publiques mais seulement des accords vides de sens que personne ne respecte, car personne ne s'y reconnaît. Ainsi, un interlocuteur autonome est un interlocuteur responsable, et c'est exactement ce dont a besoin une politique publique pour être efficace.

Membre travailleuse, Italie – La délégation des travailleuses et des travailleurs d'Italie et de France s'exprime collectivement. Elle souhaite exprimer sa solidarité avec les travailleurs et les organisations syndicales de Colombie, et reconnaître l'importance de notre dialogue aujourd'hui sur l'application de la convention. Nous sommes profondément préoccupés par le fait que la violence antisyndicale continue de toucher des dirigeants et des membres syndicaux dans diverses régions du pays. Les organisations syndicales continuent d'être l'objet de menaces, d'attaques et d'actes d'intimidation que l'on ne peut concilier avec le plein exercice de la liberté syndicale et les principes fondamentaux de l'OIT. Aucune démocratie ne peut accepter que la défense des droits des travailleurs comporte des risques pour la vie et l'intégrité des personnes qui exercent une activité syndicale. Cela étant, nous considérons qu'il est important de reconnaître que les choses ont beaucoup changé.



Pour la première fois depuis de nombreuses années, les dénonciations de violence antisyndicale ne visent plus le gouvernement en tant qu'instigateur de pratiques de stigmatisation à l'encontre du mouvement syndical. Nous saluons l'abandon, progressif, de la logique de l'ennemi intérieur et le fait que les organisations syndicales sont désormais reconnues comme étant des acteurs légitimes et des protagonistes de la vie sociale et démocratique du pays dans le domaine du travail. Ce changement d'approche constitue une avancée importante qui mérite d'être soulignée. Le syndicalisme ne doit pas être perçu comme une menace mais comme un interlocuteur essentiel pour élaborer des politiques publiques, renforcer le dialogue social et promouvoir la justice sociale. Toutefois, ces progrès politiques et institutionnels ne peuvent masquer la persistance de graves difficultés.

Les résultats des enquêtes, poursuites judiciaires et sanctions à l'encontre des responsables des crimes commis contre les syndicalistes restent insuffisants au regard de l'ampleur du problème. La lutte contre l'impunité reste une priorité incontournable. Divers rapports ont souligné que, aujourd'hui, les menaces et les agressions proviennent principalement de personnes armées, qui agissent en marge de la loi, et de structures criminelles présentes sur certains territoires, en particulier dans des zones rurales. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à redoubler d'efforts pour garantir la vérité, la justice et la réparation.

Cela étant, nous saluons les initiatives prises pour renforcer les capacités d'enquête du bureau du Procureur général, ainsi que les mesures destinées à améliorer les mécanismes de protection individuelle et collective des syndicalistes et de leurs organisations. Nous prenons note aussi des efforts déployés pour faire avancer les enquêtes sur les crimes commis contre les syndicalistes et faire appliquer les jugements rendus dans ces cas.

Enfin, nous tenons à souligner que la pleine application de la liberté syndicale requiert non seulement l'absence de violence mais aussi des garanties effectives pour l'action syndicale, la négociation collective et l'exercice des droits reconnus dans la convention n° 87. Nous, travailleurs d'Italie et de France, encourageons le gouvernement à continuer d'approfondir le dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, à consolider les progrès réalisés et à prendre des mesures supplémentaires pour éradiquer définitivement la violence antisyndicale et l'impunité.

Membre employeur, Chili – Les actes de violence commis contre des membres des organisations syndicales ne constituent pas un phénomène isolé; ils représentent une menace directe et réelle pour l'exercice des droits fondamentaux d'association et de liberté syndicale reconnus par la convention. Pour combattre ce phénomène, il faut bien plus que de simples déclarations de bonne volonté. Il faut des politiques publiques légitimes, durables et solides, et cette solidité n'est possible que lorsque l'ensemble des acteurs du monde du travail – les employeurs, le gouvernement et les travailleurs – participent à l'élaboration de ces politiques.

Le cas colombien, que la commission examine aujourd'hui, nous démontre de manière irréfutable que le dialogue tripartite n'est pas une simple formalité; les mesures adoptées, ou qui le seront, doivent correspondre à la réalité des personnes qui la vivent. Les travailleurs apporteront leur connaissance directe des risques qu'ils courent; ils savent qui les menace, dans quels secteurs se trouvent les personnes qui les menacent et dans quelles conditions ces personnes vivent. Et, bien sûr, les employeurs apporteront leur vue d'ensemble du contexte dans lequel ils déploient leurs activités. Mais c'est l'État, en tant que garant de l'ordre juridique, qui doit élaborer et appliquer des normes et des mécanismes de protection, obligatoires et efficaces, comme je viens de le souligner.



Lorsque l'un de ces acteurs reste en marge de ce processus, le résultat est prévisible: les mesures ne seront pas mises en œuvre, les protocoles ne seront pas respectés et les engagements s'estomperont. C'est pourquoi la légitimité d'une politique de protection syndicale, dans une large mesure, dépend des personnes qui doivent l'appliquer et qui ont participé à son élaboration. Protéger ceux qui défendent les droits des acteurs du monde du travail, c'est protéger la démocratie elle-même et cette protection ne peut être construite qu'avec la participation de tous les acteurs que j'ai mentionnés.

Membre travailleur, Finlande – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques. Depuis des années, de graves entraves à la liberté syndicale et à la négociation collective en Colombie ont été identifiées, non seulement par les organes de contrôle de l'OIT mais aussi par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE): entraves à l'inspection du travail, utilisation des pactes collectifs et des contrats syndicaux au détriment des syndicats, restrictions au droit de grève et système de négociation à la couverture restreinte. Du point de vue nordique, cette convergence de faits est considérable.

Notre expérience nous a appris qu'une négociation collective forte et un dialogue social efficace sont essentiels pour la stabilité économique et sociale. Nous reconnaissons que le gouvernement actuel a commencé à prendre des mesures qui répondent aux recommandations que l'OIT et l'OCDE formulent depuis longtemps. Les mesures récentes méritent une appréciation positive. Les modifications législatives de 2025 et de 2026 disposent qu'aucune forme d'intermédiation ou d'externalisation de la main d'œuvre, y compris les contrats syndicaux, ne peut être utilisée pour enfreindre les droits des travailleurs. La loi qui promeut la négociation à plusieurs niveaux répond aux appels qui étaient lancés depuis longtemps pour dépasser un système de négociation collective au niveau de l'entreprise qui était excessivement restreint.

Le projet de décret sur les pactes collectifs et les contrats syndicaux est également important. Il devrait être adopté sans tarder et appliqué pleinement dans la pratique. Nous reconnaissons aussi les progrès accomplis dans la lutte contre la violence antisyndicale et en faveur de la réparation collective. La reconnaissance du mouvement syndical en tant que victime collective du conflit armé, et les activités en cours axées sur des mesures de réparation, constituent des étapes importantes dans le sens de la justice et pour que les violations ne se reproduisent pas. Nous devons toutefois souligner que reconnaître les progrès accomplis, ce n'est pas accepter des concessions quant aux principes fondamentaux. La commission d'experts indique clairement que les contrats syndicaux continuent d'être utilisés à une très grande échelle, en particulier dans le secteur de la santé, et la commission d'experts déplore expressément la baisse du nombre d'inspections qui visent ces contrats.

À l'instar de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de renforcer immédiatement et substantiellement les inspections, et de veiller à ce que les contrats syndicaux ne soient pas utilisés de manière à porter atteinte à la bonne application de la convention. La même clarté s'impose en ce qui concerne le droit de grève et l'existence des syndicats. Comme la commission d'experts le réaffirme, la simple participation à une grève, qui a été déclarée ultérieurement illégale, ne devrait pas constituer un motif pour dissoudre un syndicat. Les délais de procédure devraient être prolongés et on ne saurait interdire aux fédérations et aux confédérations de déclarer une grève. Il en va de même pour les violences antisyndicales.

Cette commission devrait être profondément préoccupée par la persistance de la violence. Nous devons souligner la nécessité non seulement d'enquêter sur ces crimes mais aussi d'identifier et de condamner tant les auteurs que les instigateurs. Aucune divergence



n'est acceptable entre l'engagement pris pour prendre des mesures et la mise en œuvre de ces mesures. Nous appelons la commission à saluer les mesures déjà prises tout en affirmant avec la même clarté que le respect total de ces mesures exige une mise en œuvre rapide, une application effective et une réforme juridique concrète. La Colombie a désormais l'occasion de faire aboutir les recommandations concordantes de l'OIT et de l'OCDE à des garanties durables pour la liberté syndicale et la négociation collective.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – En 2002, le TUC et ses affiliés ont créé l'organisation «Justice for Colombia» en réaction à la violence et à la répression systématiques à l'encontre des syndicalistes en Colombie, dans le but de renforcer la solidarité internationale. Dans ce cadre, les syndicats britanniques ont suivi de près la situation à laquelle les membres et les dirigeants syndicaux font face depuis presque un quart de siècle. Nous le savons, cette situation a souvent été marquée par une violence brutale. Comme l'a reconnu la Commission vérité, le mouvement syndical a été victime d'une persécution constante, ciblée et systématique, dans laquelle l'État lui-même a eu une responsabilité majeure et primordiale en laissant libre cours à la violence: plus de 3 300 assassinats ont été enregistrés entre 1971 et 2020, ainsi que près de 8 000 menaces de mort.

Toutefois, ces dernières années, le gouvernement a rompu avec cette situation qui remontait à très longtemps. Il a reconnu que notre mouvement a été victime d'un préjudice collectif. Il a œuvré pour une paix totale tout en renforçant les mesures de protection des dirigeants syndicaux. Il a renforcé les droits au travail, régularisé des travailleurs qui avaient été licenciés, renforcé les garanties d'association et de négociation collective et cherché à se conformer aux normes de l'OIT. Alors que les syndicalistes étaient stigmatisés en tant qu'ennemis intérieurs, ils sont désormais reconnus comme partie intégrante de la démocratie.

La CUT a déclaré que jamais, dans l'histoire récente, un gouvernement n'avait consulté aussi largement les partenaires sociaux. Comme l'a déclaré le ministre du Travail, les membres du mouvement syndical ont été victimes d'une stigmatisation qui visait à faire croire que les syndicats étaient néfastes, et qu'ils ruinaient les entreprises et les organisations. Les syndicats n'étaient pas présentés pour ce qu'ils sont réellement, à savoir une partie intégrante du système de pouvoirs et de contrepouvoirs dont le monde du travail devrait disposer. Bref, le gouvernement a reconnu que la liberté syndicale est un droit fondamental et que les syndicats apportent une protection essentielle contre l'exploitation et d'autres abus. Le récent décret sur la réparation collective est une démonstration considérable de l'engagement de l'État, 180 mesures ayant été prises pour réparer les préjudices de longue date et empêcher qu'ils ne se reproduisent.

Il s'agit là d'un progrès réel et tangible; cela ne veut pas dire pour autant que les difficultés sont résolues. La violence a diminué mais elle n'a pas disparu. Des éléments clés de la réforme, notamment en ce qui concerne la négociation collective et le droit de grève, ont été repoussés ou édulcorés. Les mesures destinées à prévenir les récidives auront besoin du soutien des prochains gouvernements pour aboutir. Mais tout cela montre que, avec une volonté politique, la culture de la violence et de la répression peut être combattue et que le changement peut être durable.

Une transformation authentique et durable exige de la persévérance. Nous saluons donc les progrès considérables que le gouvernement a accomplis au cours des dernières années et nous espérons que sa détermination à traiter ce problème restera inébranlable afin que le droit à la liberté syndicale puisse, dans un proche avenir, être exercé sans crainte.

Membre travailleur, Espagne – Les éléments que nous apportons aujourd'hui pour examen permettent d'offrir une nouvelle perspective dans ce cas qui a été examiné à plusieurs



reprises par la présente commission. Nous parlons des progrès que représente la concrétisation des demandes historiques du mouvement syndical colombien et qui prouvent que le système de contrôle des normes de l'OIT peut être un outil efficace susceptible d'entraîner de réelles transformations dans un pays.

Les organes de contrôle ont régulièrement affirmé que la liberté syndicale ne pouvait être prise isolément. Nous sommes conscients que les syndicats colombiens ont insisté à plusieurs reprises, et avec raison, sur le fait que son exercice effectif demande un environnement favorable qui permet d'atténuer les effets de la peur et de la précarisation, l'autonomie syndicale pouvant difficilement exister dans un contexte où la précarité limite la capacité d'organisation.

La loi n° 2466 de 2025 apporte une réponse aux préoccupations structurelles que la commission d'experts a exprimées à plusieurs reprises.

En tant que travailleurs, nous attachons une grande importance au fait que la norme limite les contrats à durée déterminée (source principale de démotivation par rapport à l'affiliation syndicale), rétablit le travail de nuit et par jour de repos obligatoire, élimine l'allongement jusqu'à 10 heures par jour de la journée de travail des travailleuses domestiques et fixe expressément la limite générale à huit heures quotidiennes.

De même, nous estimons que l'officialisation à part entière de secteurs qui ne bénéficiaient auparavant d'aucune protection, comme celui des travailleuses domestiques et des foyers pour mineurs, des mères porteuses, des apprentis, des sportifs et des aides cuisinières, représente une étape importante.

Dans certains secteurs économiques où les entreprises ont recours aux plateformes numériques, une question très actuelle, en particulier dans le cadre de cette conférence, la réglementation de la sécurité sociale à charge de l'employeur, le droit à une supervision humaine et l'enregistrement obligatoire des entreprises constituent une référence technique novatrice que nous, les travailleurs, percevons comme une avancée majeure en Colombie.

Comme la commission d'experts l'a reconnu, une stabilité de l'emploi et des conditions de travail adéquates constituent une base fondamentale indispensable au respect de la convention. Le renforcement de cette base se reflète de manière objective dans les indicateurs économiques de la Colombie: entre 2022 et 2025, le taux de chômage a baissé, passant de 11,2 pour cent à 8,9 pour cent, alors que le salaire minimum a progressé régulièrement jusqu'à devenir un salaire vital. Nous estimons que les travailleuses et travailleurs de Colombie bénéficient aujourd'hui d'une législation approuvée, de réglementations en vigueur et de chiffres vérifiables qui constituent une avancée claire en matière de protection de leur droit d'organisation.

Reconnaître que le mouvement syndical a réussi à se faire entendre sur le plan législatif est la façon la plus efficace de continuer à renforcer l'application de la convention en Colombie, en se fondant sur les recommandations de la commission d'experts.

Membre travailleur, Costa Rica – Je parle au nom des travailleurs du Costa Rica et en soutien à la présentation de l'Internationale de l'éducation sur la base du rapport du Secrétariat technique du Comité national de réparation collective au mouvement syndical colombien. Le mouvement syndical colombien a résisté pendant des décennies à la persécution et à une culture antisyndicale qui l'a considéré comme ennemi public et l'a traité comme tel. On a assisté à une violence antisyndicale qui a servi de politique d'extermination pour affaiblir la liberté syndicale, la négociation collective et le droit à la mobilisation. Le syndicalisme a désigné l'État comme responsable, que ce soit par le fait d'actes ou par omission.



Il est important de souligner que grâce à la Commission vérité et à la juridiction spéciale pour la paix, il a été possible de faire la lumière sur la complicité entre les forces militaires paramilitaires et des entreprises dans différents cas de violence antisyndicale. Dans l'actuel gouvernement, le ministère du Travail et l'Unité pour les victimes ont accompagné la procédure de réparation collective. Après plus de 15 ans de lutte, le statut de victime collective du conflit armé a été reconnu pour le mouvement syndical représenté par la CGT, la CTC, la CUT et la FECODE. Cette reconnaissance a pris la forme d'une décision officielle et d'un acte public en présence de l'actuel président de la République.

Un Plan global de réparation collective, qui comprend des mesures administratives applicables dans un délai de trois ans, est en cours d'élaboration. Un décret est également en préparation pour garantir que ces mesures seront durables et considérées comme des politiques publiques.

Le gouvernement actuel a mis en place des normes relatives au droit du travail, au travail digne et décent, à la négociation collective et à l'éradication des violences fondées sur le genre, ainsi qu'un décret qui rend publiques les archives du renseignement militaire afin de faire toute la lumière sur les faits antisyndicaux qui se sont produits.

Nous reconnaissons qu'il y a eu des progrès dans les mesures prises en faveur de la réparation collective. Seule la mise en œuvre et la garantie de ces droits permettront à terme d'éradiquer la culture antisyndicale. La polarisation reste très préoccupante dans le contexte électoral actuel. On assiste en effet à une hausse de la stigmatisation et à la persécution des syndicats du fait qu'ils défendent les changements sociaux et relatifs au monde du travail apportés par ce gouvernement. Il est par conséquent nécessaire de renforcer les mesures de protection des syndicalistes et d'apporter des garanties concernant les congés syndicaux dans l'enseignement et le syndicalisme en général, qui sont fragilisés par les autorités locales. Nous avons demandé à ce sujet que des mécanismes nationaux soient mis en place pour protéger ces garanties. Nous demandons également, en tant que travailleurs du Costa Rica, que l'approbation de ces mesures et leur mise en œuvre soient soutenues et accompagnées, que les entreprises reconnaissent le droit fondamental à la liberté syndicale et qu'elles se rattachent au processus de réparation collective du mouvement syndical.

Dans l'éventualité d'un changement de gouvernement lors des prochaines élections, nous espérons que l'OIT apportera son soutien aux mesures qui ont été adoptées.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de remercier les gouvernements, les employeurs et les travailleurs qui se sont exprimés au cours de cet examen. La Colombie attache beaucoup d'importance à ce dialogue et à la possibilité d'échanger les vues sur les défis à relever et les avancées réalisées en ce qui concerne l'application de la convention. Nous avons écouté attentivement les interventions faites au sein de cette commission. Le gouvernement les accueille respectueusement, prêt au dialogue et à la coopération, attitude qui caractérise sa relation avec l'OIT.

Dans le même temps, nous considérons qu'il est important que l'analyse concernant la Colombie reflète de manière équilibrée les défis qu'il reste à relever et les progrès concrets déjà accomplis. Nul n'ignore que la Colombie a connu des phénomènes de violence graves qui ont eu des répercussions sur différents pans de la société, dont le mouvement syndical. Toutefois, précisément parce qu'il admet cette réalité, l'État renforce de façon soutenue ses capacités institutionnelles afin de prévenir ces faits, d'enquêter dessus et d'en sanctionner les auteurs, ainsi que de protéger celles et eux qui exercent une activité syndicale.



Nous avons présenté les mesures prises pour renforcer le bureau du Procureur général en ce qui concerne les enquêtes pour homicide de syndicalistes ou menaces contre des syndicalistes: la consolidation des mécanismes spécialisés d'enquête, la mise en œuvre de nouvelles stratégies de coordination institutionnelle et la priorité accordée à ces cas au sein de la politique pénale de l'État.

Nous avons également présenté les mesures prises par l'Unité nationale de protection pour renforcer les dispositifs de protection individuelle et collective en ce qui concerne les dirigeants et les militants syndicaux. Ces mesures attestent d'un engagement institutionnel permanent en faveur d'une réelle protection de la liberté syndicale.

Je tiens à revenir notamment sur un aspect qui revêt une importance particulière pour le gouvernement: la reconnaissance du mouvement syndical comme sujet de réparation collective. Il s'agit d'une décision historique qui reconnaît la souffrance de milliers de travailleurs et d'organisations syndicales pendant des dizaines d'années de violence.

Les mesures actuellement élaborées ne sont pas des gestes symboliques: il s'agit notamment de mécanismes de protection collective, de mesures relatives à la mémoire historique, de programmes de valorisation, de garanties de non-répétition et de dispositifs de coordination institutionnelle visant à renforcer l'activité syndicale et à empêcher de nouvelles violations. Ces initiatives représentent un grand pas en avant pour construire une relation de confiance entre l'État et le mouvement syndical colombien.

Je souhaiterais également revenir sur les avancées réalisées en matière de dialogue social et de négociation collective. Le gouvernement a renforcé des espaces tripartites, telle la CETCOIT, qui continue de s'affirmer en tant qu'outil efficace de prévention et de règlement concerté des conflits du travail. De la même manière, la récente réglementation de la négociation collective à différents niveaux représente une avancée importante pour élargir les espaces de négociation et renforcer la représentativité des organisations syndicales.

Permettez-moi de mentionner un élément que nous considérons comme particulièrement pertinent pour cet examen. Les principales centrales syndicales colombiennes ont publiquement reconnu différentes avancées enregistrées ces dernières années en matière de liberté syndicale, de dialogue social, de réparation collective et de renforcement de la négociation collective.

Cela ne signifie pas que toutes les difficultés ont été aplanies, mais que des acteurs qui ont de tout temps critiqué les lacunes reconnaissent que des transformations importantes ont lieu et doivent être prises en compte au moment d'évaluer la situation du pays.

Le gouvernement réaffirme que la liberté syndicale constitue une priorité de l'État. Nous continuerons à renforcer les mesures visant à combattre la violence antisyndicale. Nous continuerons à appuyer la juridiction spéciale pour la paix afin qu'elle puisse exécuter son précieux mandat, à savoir apporter une justice transitionnelle, la vérité, la réparation et la non-répétition, ainsi que réconcilier, lorsque cela est possible, dans les cas de violation des droits humains et d'infraction du droit international ou monétaire, y compris lorsqu'ils concernent des syndicalistes et le mouvement syndical.

Nous continuerons d'œuvrer à l'amélioration de la protection des dirigeants syndicaux et des organisations syndicales. Nous continuerons à promouvoir le dialogue social tripartite et nous espérons surmonter les difficultés rencontrées à ce sujet. Nous continuerons à mettre en avant des mesures renforçant la négociation collective et l'exercice effectif des droits syndicaux, et nous continuerons à coopérer pleinement avec l'OIT et ses mécanismes de contrôle.



Nous nous engageons à avancer de manière progressive et soutenue sur la voie d'une garantie de plus en plus réelle des droits protégés par la convention.

La Colombie s'est présentée devant cette commission en toute transparence, en formant le vœu de la coopération et fermement convaincue que le renforcement des institutions et le respect des principes qu'inspire cette Organisation sont indispensables à la liberté syndicale. Nous sommes convaincus que les conclusions de la commission refléteront de manière équilibrée le contexte national, les avancées réalisées et les efforts que l'État continue de déployer pour honorer la totalité de ses obligations internationales.

Nous réaffirmons que nous sommes toujours prêts à continuer à travailler avec l'OIT, avec les organisations de travailleurs et avec les organisations d'employeurs en faveur de la promotion de la justice sociale, du travail décent et de la liberté syndicale. Nous espérons que l'exercice que nous avons réalisé aux yeux de tous, devant cette commission, aujourd'hui, contribuera à renforcer le dialogue social en Colombie.

C'est un but qui s'inscrit dans un objectif plus grand lié à la fin de la situation grave que notre pays, y compris le mouvement syndical, a vécu pendant de nombreuses années.

Dans le rapport qu'elle nous a remis il y a quatre ans, en 2022, la Commission vérité, créée en vertu de l'accord de paix de 2016, nous a révélé que, depuis la conquête, une mentalité profondément discriminatoire s'est développée en Colombie et qu'elle s'est traduite par une dépossession des terres accomplie en toute impunité par des acteurs puissants: des agents de l'État, des paramilitaires et des guérilleros liés même au narcotrafic, ce qui a donné naissance à une société méfiante et malade, à une démocratie blessée et imparfaite, et à une population civile extrêmement touchée par la guerre.

La Commission vérité nous a également proposé, pour surmonter cette situation grave, de relever au moins huit défis: i) consolider la paix en démantelant les groupes armés toujours existants; ii) rendre leur dignité aux victimes en rétablissant leurs droits; iii) relancer la démocratie par un pacte national de refus de la violence, entre autres mesures; iv) réglementer les drogues au lieu de les interdire; v) terrasser l'impunité avec un soutien international; vi) faire des organismes de sécurité des protecteurs des droits de la population; vii) repenser la vie rurale, en aplanissant les graves inégalités existantes; et viii) favoriser une culture de la paix remplaçant la culture de la guerre qui prévalait dans le pays.

Lorsqu'il a reçu le rapport de la Commission vérité, le 28 juin 2022, notre Président s'est engagé à honorer ses recommandations point par point. C'est ce que nous nous employons à faire depuis quatre ans et que nous continuerons à faire dans la mesure du possible.

Le respect des obligations de l'État au regard de la convention est au cœur de cet engagement. Nous vous remercions infiniment, vous, l'OIT, mais aussi vous, les gouvernements, les travailleurs et les employeurs, pour l'appui que vous nous avez fourni et que vous pourriez encore nous apporter. Pour ce faire, il est indispensable, permettez-moi de vous le redire, de renforcer le dialogue social.

Membres employeurs – Avant de conclure au nom des membres employeurs, je tiens à remercier le gouvernement d'avoir pris part à ce débat aujourd'hui et de nous avoir fourni ces explications et ces informations, ainsi que tous les intervenants qui ont participé à ce débat qui a suscité un grand intérêt.

Compte tenu des allusions de certains délégués, je me permets de rappeler la déclaration que nous avons faite dans la première partie de notre exposé, et nous tenons à rappeler que le Conseil d'administration aura l'occasion, à sa prochaine réunion de novembre, d'examiner



attentivement l'avis consultatif de la CIJ et les mesures de suivi correspondantes, dans le plein respect des différents points de vue et de la diversité des systèmes juridiques et de relations professionnelles propres à chaque pays. C'est pourquoi les membres employeurs ne feront pas référence, dans leurs conclusions, aux observations relatives au droit de grève qui figurent dans les observations de la commission d'experts. Cela étant, je tiens à souligner en premier lieu que le besoin urgent de renforcer les instances et la fréquence du dialogue tripartite mené par le gouvernement figure au nombre des principales causes ayant motivé le rapport de la commission d'experts. La participation des partenaires sociaux est essentielle pour garantir que les éventuelles modifications réglementaires ou législatives bénéficient de la légitimité nécessaire, reflètent de manière adéquate les réalités des relations professionnelles, et contribuent à renforcer la confiance dans les institutions du travail.

De même, nous réaffirmons que le dialogue est une forme de respect et de promotion du droit d'association, dont jouissent également les employeurs, dont l'inclusion enrichit le dialogue démocratique, et que, dans un climat de coopération et de collaboration, les risques de porter atteinte aux éléments essentiels du droit d'association des partenaires sociaux sont moindres. Nous avons constaté que les employeurs ne participent pas toujours aux instances de consultation qui devraient être tripartites, mais qui ne le sont pas en réalité. C'est pour toutes ces raisons que les membres employeurs demandent au gouvernement de continuer à renforcer les mesures de protection du droit à la liberté syndicale des deux acteurs sociaux que sont les travailleurs et les employeurs.

Par ailleurs, le gouvernement continue de renforcer les mesures de protection et les enquêtes sur les actes de violence antisyndicale afin de mieux en repérer les auteurs et les instigateurs et d'alourdir les peines encourues. Les membres employeurs ne peuvent donc pas accepter que ce cas soit considéré comme un cas de progrès et ne peuvent soutenir cette position, ne serait-ce parce que, au cours de la dernière période examinée par la commission d'experts (2023-2025), 24 assassinats ont été commis.

Certes, ces assassinats ont nettement diminué, mais ils n'ont pas disparu. C'est donc toujours, à nos yeux, un cas grave et urgent, et nous ne pouvons pas considérer qu'il s'agisse d'un cas de progrès.

Nous demanderons également au gouvernement de continuer à mettre en place, en consultation avec les partenaires sociaux, des mesures de réparation collective du mouvement syndical, et il serait bon là aussi d'associer les employeurs au moment de définir les mesures à prendre en la matière.

Nous lui demanderons également qu'il procède, après consultation des partenaires sociaux, à une évaluation de l'application et de l'efficacité de l'article 200 du Code pénal et que, le cas échéant: sa modification soit également menée dans le cadre d'une concertation réelle et efficace avec les acteurs sociaux; qu'il renforce les activités d'inspection, de surveillance et de contrôle des contrats syndicaux, en particulier dans les secteurs où leur utilisation est la plus fréquente; qu'il garantisse que toute réforme législative relative aux matières couvertes par la convention soit précédée d'une consultation pleine et efficace des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs; et, enfin, qu'il relance les mécanismes institutionnels de dialogue social tripartite, en particulier la Commission permanente de concertation sur les politiques salariales et du travail.

Membres travailleurs – Tout d'abord, permettez-moi de commencer par confirmer, comme l'a indiqué notre vice-présidente dans son intervention d'ouverture, que la question de la décision de la CIJ concernant le droit de grève, et son résultat, ne sera abordée qu'après examen par le Conseil d'administration en novembre. Cela rejoint la position rappelée par le



porte-parole des membres employeurs, et nous tenons à réaffirmer ce point. Je le réaffirme donc non seulement en mon nom propre, mais aussi au nom de tous les collègues qui ont pris la parole.

Passons maintenant au cas de la Colombie. Je tiens tout d'abord à remercier le gouvernement pour sa participation à cette discussion, ainsi que les membres gouvernementaux, employeurs et travailleurs qui ont pris part à cette discussion, et je salue en particulier la teneur des interventions que nous avons entendues, car la discussion s'est enrichie avec l'importance accordée au dialogue, et en particulier à la solidité du système de contrôle de l'OIT, qui offre un espace permettant d'analyser et d'élaborer collectivement des solutions. Alors que, dans différentes régions du monde, les instances multilatérales sont remises en question et que les mécanismes de coopération internationale s'affaiblissent, la présente commission continue de démontrer la pertinence d'un modèle fondé sur le dialogue, l'écoute mutuelle et la recherche de consensus.

Nous observons deux points communs, que l'on peut nommer avancées, progrès, amélioration ou atténuation de certaines questions, mais aussi certains points qui restent en suspens, et il en reste encore beaucoup. Les interventions témoignent de l'importance que cette commission accorde au suivi de la mise en œuvre effective des normes internationales du travail et confirment également à notre groupe que le système de contrôle de l'OIT conserve toute sa pertinence, dans la mesure où il accompagne les processus réels de transformation et contribue à renforcer les institutions démocratiques et le dialogue social.

Avec la discussion d'aujourd'hui, nous avons conscience que la Colombie fait toujours face à d'importants défis en matière de liberté syndicale; des préoccupations légitimes persistent concernant la violence antisyndicale, l'impunité, la protection effective des dirigeants syndicaux et la nécessité de continuer à progresser dans la mise en conformité de la législation avec les principes de la convention. Il est également clair que nous ne sommes pas dans une impasse.

Au contraire, nous sommes confrontés à des changements institutionnels, réglementaires et politiques qui méritent d'être appréciés par cette commission, et dont ont fait état les différents groupes qui la composent. Ces progrès sont le fruit d'une lutte historique menée par le mouvement syndical colombien dont nous faisons partie, mais aussi de l'engagement des partenaires sociaux et d'une volonté politique qui cherche désormais à placer le dialogue au cœur de l'élaboration des politiques du travail.

L'objectif ultime de nos travaux n'est pas simplement de recenser les manquements, mais d'aider les membres gouvernementaux, travailleurs et employeurs à trouver la voie à suivre pour donner effet aux principes et droits qui ont été librement acceptés par la ratification des conventions internationales. Cette discussion nous amène également à une réflexion plus générale, à savoir que le plein respect des normes internationales du travail, des droits fondamentaux du travail et des droits humains ne peut s'épanouir et se maintenir que là où existent la démocratie, la paix et l'état de droit.

L'histoire du mouvement syndical international montre que l'affaiblissement des institutions démocratiques menace souvent en premier lieu la liberté syndicale, la négociation collective et les actions collectives. Lorsque l'on touche aux espaces démocratiques, que l'indépendance des institutions se détériore ou que l'on encourage les discours d'intolérance et d'exclusion, cela affaiblit également la capacité des travailleurs et des travailleuses à s'organiser et à défendre leurs intérêts.



Nous estimons qu'il n'est pas non plus possible de construire une société fondée sur les droits lorsque sont banalisés les discours de haine, la discrimination ou l'intolérance à l'égard de ceux qui pensent différemment. Le passé de la Colombie montre l'énorme coût humain, social et démocratique que génèrent les conflits, la stigmatisation et la violence. Mais cela montre aussi que, lorsqu'une société s'engage vers la paix, le renforcement de ses institutions, le respect de la diversité et la participation démocratique des partenaires sociaux, cela ouvre la voie à davantage de droits et à la mise en place d'une coexistence plus juste.

C'est pourquoi les membres travailleurs estiment que la promotion de la liberté syndicale passe par la réaffirmation des valeurs essentielles pour nos sociétés, à savoir la paix intérieure et extérieure, le bon fonctionnement des institutions démocratiques, le respect de l'état de droit, l'élimination de toute forme de violence et des discours de haine, la reconnaissance de la diversité des identités et des projets de vie, ainsi qu'un engagement constant en faveur de la justice sociale.

Une mention spéciale pour la CETCOIT, une instance où le dialogue est un outil concret pour régler les conflits, protéger la liberté syndicale et, surtout, rétablir la confiance des acteurs du monde du travail. Je pense que la Colombie doit profiter de cette structure et savoir mettre à profit cette expérience.

À la lumière de la discussion devant cette commission, nous estimons que la Colombie doit effectivement être reconnue comme un cas de progrès, d'avancée ou tout autre synonyme que l'on peut avoir. C'est un pays qui, comme nous l'avons tous reconnu, est certes confronté à des défis de taille, mais qui s'est engagé sur la voie du renforcement, de la liberté syndicale, de l'intensification du dialogue social et de la mise en œuvre des recommandations formulées par les organes de contrôle. Tout ce qui a été accompli n'est pas une fin en soi, c'est un chemin qu'il faut continuer à parcourir, et c'est précisément pour cela qu'existe cette commission, pour remplir les missions qui lui ont été confiées.

C'est pourquoi nous proposons que cette commission reconnaisse effectivement que la Colombie est un cas de progrès, mais, en même temps, que le BIT continue d'apporter un appui solide via une assistance technique, le renforcement des capacités institutionnelles, et surtout un appui aux partenaires sociaux afin qu'ils soient entendus et participent à l'élaboration des politiques, ainsi qu'au gouvernement pour qu'il puisse consolider et approfondir les progrès réalisés. Nous pensons sincèrement que la Colombie a de nombreux défis à relever et qu'elle doit donc tenir compte des commentaires et des conclusions de cette commission.

Présidente – Nous parvenons au terme de la discussion sur ce cas. Je remercie tout particulièrement le représentant gouvernemental et l'ensemble des intervenants pour leur participation.

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 complexe en matière de sécurité en Colombie, la commission a prié le gouvernement de prendre, en consultant pleinement les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **renforcer les mesures visant à protéger contre les actes de violence antisyndicale et à enquêter dessus, afin de mieux identifier et sanctionner les auteurs et les instigateurs;**



- renforcer les mesures de protection à l'égard des syndicalistes et en garantir la mise en œuvre effective dans la pratique dans l'exercice de leur droit à la liberté syndicale;
- faire en sorte que les mesures de réparation collective en faveur du mouvement syndical soient traduites en des résultats concrets et mesurables;
- mener une évaluation complète de l'efficacité de l'article 200 du Code pénal et prendre les mesures nécessaires pour garantir que les actes antisyndicaux sont effectivement sanctionnés;
- renforcer les activités d'inspection, de suivi et de contrôle en ce qui concerne les contrats syndicaux, en particulier dans les secteurs où leur utilisation est la plus fréquente, et prendre les mesures nécessaires pour garantir que l'utilisation de tels contrats ne soit pas incompatible avec la convention;
- garantir que les réformes législatives sont précédées de consultations complètes et efficaces, conformément à la convention;
- renforcer les mécanismes institutionnels de dialogue social tripartite, notamment la Commission permanente de concertation des politiques salariales et du travail.

La commission a prié le gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, selon le cycle régulier de présentation des rapports.

Érythrée (ratification 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

I. Introduction

Le gouvernement réaffirme son engagement constant en faveur d'une collaboration constructive avec l'OIT et ses mécanismes de contrôle, dans un cadre de respect mutuel, d'égalité souveraine et d'objectivité, et des principes consacrés dans la Constitution de l'OIT.

Le gouvernement est consterné par les descriptions inexactes, sélectives et motivées par des considérations d'ordre politique qui figurent dans les observations de la commission d'experts concernant le programme de service national de l'Érythrée. Le gouvernement regrette que la commission d'experts continue de s'appuyer largement sur des allégations non vérifiées et des rapports politisés établis par des acteurs extérieurs, en particulier les rapports du soi-disant Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, dont le gouvernement a toujours rejeté le mandat comme étant fondamentalement vicié et manquant d'impartialité.

Les observations ne replacent pas suffisamment la politique en matière de service national dans le contexte des réalités historiques, géopolitiques et sécuritaires auxquelles le pays est confronté depuis son indépendance. En effet, les observations ne tiennent pas compte de trois facteurs et paramètres essentiels qui sont au cœur de tout le débat:

- i) Le service national a été instauré au lendemain de l'indépendance, alors que le gouvernement s'engageait dans une démobilisation massive de l'armée de libération. Dans le cadre du programme de démobilisation initial, 65 000 combattants de la liberté



(soit près des deux tiers de l'armée de libération, forte de 100 000 hommes) ont été démobilisés et ont bénéficié de mesures de réinsertion. La doctrine militaire du gouvernement était axée sur le maintien d'une petite armée de 35 000 hommes, avec un service national qui servirait essentiellement, par mesure de précaution, d'armée de réserve en cas de guerre. Le service national était et reste limité à 18 mois en vertu de la loi, pouvant néanmoins être prolongé en cas de guerre et d'état d'agression prolongé ou de belligérance.

- ii) Le service national a fonctionné conformément aux dispositions légales jusqu'à ce que l'Éthiopie déclare la guerre à l'Érythrée en mai 1998. Mais avec la signature de l'Accord d'Alger, le gouvernement, en septembre 2001, a lancé un deuxième programme de démobilisation beaucoup plus vaste (une commission pour la démobilisation a été établie) et l'a véritablement mis en œuvre grâce à un soutien financier substantiel de ses partenaires de développement. Cependant, le programme a pris fin en 2007, les forces éthiopiennes continuant de rejeter la sentence arbitrale «définitive et contraignante» de la Commission de délimitation des frontières entre l'Érythrée et l'Éthiopie, d'occuper des territoires souverains érythréens et d'intensifier leurs politiques belliqueuses.
- iii) Le régime éthiopien actuel est également revenu à des politiques d'agression bien plus graves au nom de l'«accès souverain à la mer», anéantissant ainsi les espoirs d'une paix durable énoncés dans la Déclaration commune de paix et d'amitié signée à Asmara, en 2018, entre les deux pays.

En tant qu'État Membre engagé, le gouvernement transmet un rapport technique complet afin de répondre aux questions spécifiques soulevées par la commission d'experts. Cette réponse préliminaire vise à clarifier le contexte juridique, sécuritaire et de développement du programme de service national.



II. Fondement juridique du service national au regard de la convention n° 29

1. Application de l'article 2, paragraphe 2 a): service militaire obligatoire

Le gouvernement réaffirme que le programme de service national établi par la proclamation n° 82/1995 est ancré dans le droit souverain de chaque État en matière de protection de sa défense nationale, de son intégrité territoriale, de son indépendance politique et de son ordre constitutionnel, ainsi que dans la responsabilité qui va de pair. Il estime donc que le service militaire obligatoire, tel que prévu par le droit national, relève de l'exception énoncée à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, qui concerne «tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire».

Le gouvernement note que la convention admet la légitimité du service militaire obligatoire et qu'elle n'interdit pas aux États Membres de conserver ces systèmes lorsque les conditions de sécurité le justifient. La convention ne prescrit pas non plus de modèle uniforme quant à la durée ou à la structure de la défense nationale qui dépendent nécessairement des réalités géopolitiques de chaque État.

En vertu de l'article 5 de la proclamation n° 82/1995, le service national a pour objectif de:

- sauvegarder l'indépendance et la souveraineté nationales;
- garantir la défense et la sécurité nationales;
- préserver l'unité nationale et la cohésion sociale;

- façonner des citoyens disciplinés et résilients capables de faire face aux situations d'urgence nationales et aux menaces sur l'existence de la nation.

Le gouvernement refuse donc que le service national de l'Érythrée soit qualifié de «travail forcé» et note qu'une telle appréciation ne tient pas dûment compte des difficultés sécuritaires que connaît le pays depuis longtemps ni des menaces externes qui pèsent sur son existence.

Le gouvernement souligne également que les mesures relatives à la mobilisation de la réserve, les prolongations de service et les réquisitions d'urgence périodiques lorsque l'insécurité s'aggravait étaient directement liées à des exigences sécuritaires objectivement réelles, notamment le récent conflit tragique dans le nord de l'Éthiopie, qui a fait peser des menaces sérieuses sur sa souveraineté et son intégrité territoriale et qui continue de le faire.

Dans le même temps, le gouvernement souligne que la commission d'experts ne devrait pas mélanger le programme de service national au sens large avec le «service militaire obligatoire» au sens étroit de l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention. Le service militaire obligatoire au sens de la convention renvoie expressément au service d'un caractère purement militaire, alors que le programme de service national constitue un cadre institutionnel plus large qui englobe l'état de préparation militaire, la mobilisation de la réserve, les interventions d'urgence et les fonctions de résilience nationale, et qu'il concerne l'ensemble de la nation.

Par conséquent, différentes composantes de ce programme doivent être analysées séparément au regard des exceptions pouvant être appliquées, conformément à l'article 2, paragraphe 2, en prenant en considération leur nature, leur but et le contexte de leur mise en œuvre. Autrement, l'on risque de mal interpréter la structure et les objectifs du cadre du service national.

Le gouvernement soutient donc que le système du service national de l'Érythrée constitue un exercice légitime de l'autorité souveraine conforme à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, en particulier à la lumière des circonstances exceptionnelles que le pays connaît depuis de longues décennies.

2. Application de l'article 2, paragraphe 2 b): obligations civiques normales

Le gouvernement estime que certaines fonctions exécutées dans le cadre du programme de service national relèvent de l'exception énoncée à l'article 2, paragraphe 2 b), de la convention, qui exclut de la définition du travail forcé ou obligatoire «tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même».

Le gouvernement indique respectueusement que le concept d'«obligations civiques normales» doit être interprété à la lumière des réalités de chaque État Membre s'agissant de son histoire, de son développement et de sa sécurité, en particulier dans les pays qui sortent d'un conflit et dont les ressources et la sécurité sont sévèrement limitées.

Dans le cas de l'Érythrée, la responsabilité civique est profondément ancrée dans l'expérience du pays dont l'histoire est marquée par la lutte collective, le sacrifice national et la responsabilité partagée. Après une longue lutte pour sa libération, l'Érythrée s'est retrouvée avec des infrastructures réduites à néant, une capacité institutionnelle limitée, un environnement dégradé et des difficultés importantes en matière de développement. Dans ces conditions, la contribution des citoyens à la reconstruction et au renforcement de la résilience est devenue indispensable au redressement national et à la constitution de l'État.



Le gouvernement souligne que la proclamation n° 82/1995 a été conçue non seulement comme un cadre militaire, mais aussi comme un mécanisme plus large de construction de la nation visant à renforcer la cohésion sociale, à favoriser l'autonomie et à mobiliser des capacités nationales à l'appui des intérêts publics essentiels.

C'est pourquoi certaines formes de service effectuées dans le cadre du service national constituent des obligations civiques légitimes visant à soutenir la reconstruction de la nation, les interventions d'urgence, la réhabilitation de l'environnement, la sécurité alimentaire, le développement des infrastructures et les objectifs plus larges de protection de la population.

Le gouvernement rappelle également que nombre d'États conservent plusieurs formes d'obligations de service civique, de réserve, d'urgence ou public pendant les périodes de crise ou en cas d'insécurité accrue. Il est largement admis que de tels systèmes sont des manifestations légitimes de la responsabilité civique lorsqu'ils visent la protection de l'intérêt public et le bien-être de la nation.

Toutefois, il semble que la commission d'experts interprète l'article 2, paragraphe 2 b) de manière indûment restrictive, sans tenir suffisamment compte de l'histoire de chaque État Membre ni des réalités divergentes en matière de développement. Le gouvernement fait respectueusement valoir que la définition des «obligations civiques normales» doit nécessairement laisser place à une certaine prise en compte du contexte, en particulier pour les États confrontés à des charges exceptionnelles liées à la reconstruction après un conflit et à des menaces persistantes pour la sécurité nationale.

Le gouvernement rejette également l'affirmation selon laquelle la participation à des activités de service national liées au développement aurait été motivée par un intérêt économique privé ou par des intentions d'exploitation. Les activités mentionnées par la commission d'experts ont été menées dans un cadre national public visant à répondre à des besoins essentiels en matière de développement et d'aide humanitaire pour l'ensemble de la population.

En outre, un grand nombre de programmes mentionnés par la commission d'experts, notamment la remise en état de l'environnement, les initiatives de sécurité alimentaire, la reconstruction des infrastructures et les mesures d'intervention d'urgence, était directement lié à la protection du bien-être des communautés touchées par la guerre, la sécheresse, les pressions climatiques et l'instabilité régionale. Ces initiatives s'inscrivent donc dans le cadre plus large de l'intérêt général et des objectifs de résilience nationale pour lesquels elles ont été élaborées.

Le gouvernement rappelle en outre que le service national obligatoire et les mesures administratives connexes ont été adaptés au fil du temps pour tenir compte de l'évolution de la situation, des conditions de sécurité et des priorités de développement.

Il convient tout d'abord de préciser qu'un service national prolongé n'implique généralement pas un déploiement continu au sein des forces armées. Dans la pratique, la majorité des membres de ce programme (90 pour cent) se voit attribuer des fonctions civiles au sein du service civil et d'autres institutions publiques pour répondre aux besoins nationaux, administratifs et de développement.

Le gouvernement continue de réaliser des évaluations régulières et de procéder à des ajustements périodiques dans le cadre de ses objectifs généraux en matière d'institutions, de développement et de sécurité.

Dans ce contexte, le gouvernement souhaite également apporter des précisions supplémentaires sur les mesures de politique intérieure actuellement mises en œuvre pour améliorer la situation socioéconomique des employés du secteur public, y compris des



membres du service civil et des forces de défense, dans le cadre d'efforts plus larges déployés à l'échelle nationale pour renforcer les capacités institutionnelles, stimuler la motivation et améliorer le niveau de vie, dans la limite des ressources nationales disponibles.

En août 2015, le gouvernement a entamé la mise en œuvre de la première phase des augmentations et des ajustements des salaires du service civil et des forces de défense. Cette réforme constituait une initiative politique majeure dont l'objectif était d'améliorer les structures de rémunération dans les principales catégories de l'emploi public. Le nouveau barème des traitements prévoyait une amélioration substantielle de l'économie dans son ensemble à moyen et long terme, et impliquait une augmentation d'environ trois fois le montant actuel pour de nombreuses catégories de qualification professionnelle et de classification d'emplois. La structure salariale révisée pour les nouveaux arrivants était la suivante:

► **Comparaison des barèmes des traitements** (nouveaux arrivants dans le service civil/l'armée)

Catégorie d'emploi/qualification	Ancien barème (nakfas)	Nouveau barème (nakfas)
Certificat d'études postsecondaires	800	2 000
Diplôme	1 250	2 500
Premier cycle (programme de quatre ans)	1 400	3 500
Premier cycle (programme de cinq ans)	1 400	4 000
Recrue de l'armée dans le cadre du service national	800	1 800

Dans le cadre de cette réforme, la priorité a été accordée aux membres du programme de service national. Le gouvernement souligne que tous les membres titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, ainsi que ceux affectés à l'armée, sont rémunérés selon le nouveau barème de traitements, qui a été considérablement amélioré.

Le gouvernement souligne également que cette réforme s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de mesures plus larges et continues qui visent à renforcer l'attractivité et la viabilité du service public, à renforcer les capacités en ressources humaines au sein des institutions nationales et à améliorer le bien-être socioéconomique des agents du secteur public, en tenant compte des contraintes liées aux ressources économiques nationales et aux défis économiques extérieurs.

Le gouvernement précise également qu'une révision complète de la structure des salaires des fonctionnaires permanents titulaires d'un diplôme de deuxième cycle ou d'une qualification supérieure, ainsi que de ceux ayant un niveau d'études secondaires ou inférieur dans certaines catégories, n'a pas encore été mise en œuvre. Cette situation s'explique par le caractère progressif de la réforme du secteur public, qui dépend des ressources disponibles ainsi que des priorités de la planification nationale du développement et des capacités budgétaires.

Le gouvernement estime que ces mesures sont pertinentes pour évaluer le contexte général des politiques en matière de service national et d'emploi public, car elles témoignent des efforts continus déployés pour améliorer les conditions de rémunération, reconnaître les qualifications et renforcer la motivation au sein des institutions, dans le cadre du développement socioéconomique national.

Le gouvernement conteste respectueusement l'affirmation de la commission d'experts selon laquelle aucun progrès n'a été accompli en droit ou dans la pratique. Ces conclusions ne tiennent



pas suffisamment compte de la complexité et de l'évolution du contexte régional, des charges extraordinaires en matière de sécurité qui pèsent depuis longtemps sur l'Érythrée, ni des ajustements progressifs entrepris dans les limites imposées par les réalités nationales actuelles.

Par conséquent, le gouvernement maintient que les volets civiques et de développement du programme de service national relèvent des «obligations civiques normales» autorisées, prévues à l'article 2, paragraphe 2 *b*) de la convention, lorsqu'ils sont évalués à la lumière du contexte historique, de développement et de sécurité du pays.

III. Observations concernant le Rapporteur spécial

Le gouvernement réitère sa position de longue date concernant le mandat du soi-disant Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée et se déclare préoccupé par le fait que la commission d'experts s'appuie à maintes reprises sur des rapports établis par celui-ci.

Le gouvernement argue que le mandat du Rapporteur spécial est le fruit de procédures politisées contraires aux principes d'impartialité, d'objectivité et de coopération constructive qui devraient guider tout engagement international en faveur des droits de l'homme. Depuis le départ, ce mandat se déroule dans un climat de conflit plutôt que de coopération et repose sur des pressions politiques ainsi que des conclusions préétablies.

Le gouvernement refuse de ce fait que les rapports établis par le Rapporteur spécial soient utilisés comme sources d'information probantes au sein du système de contrôle de l'OIT. Les rapports se fondent en grande partie sur des témoignages anonymes, des entretiens à distance, des allégations secondaires et des informations fournies par des acteurs motivés par des considérations politiques et des groupes de défense hostiles opérant hors du pays. Ce type de méthode manque de transparence, est difficilement vérifiable et ne bénéficie pas des garanties de procédure nécessaires à sa crédibilité et à son objectivité.

Le gouvernement se dit par conséquent préoccupé par le fait que les observations de la commission d'experts reprennent des allégations tirées des rapports du Rapporteur spécial sans qu'elles soient vérifiées de façon indépendante, mettant en danger l'objectivité et la crédibilité du système de contrôle de l'OIT.

Le gouvernement rappelle respectueusement que la légitimité du système de contrôle de l'OIT repose depuis toujours sur l'expertise technique, le dialogue tripartite et l'évaluation objective plutôt que sur des mécanismes externes politisés.

Le gouvernement réaffirme sa volonté de continuer à dialoguer et coopérer de manière constructive avec l'OIT, dans un cadre basé sur des échanges techniques, un respect mutuel, une égalité souveraine et une application dépolitisée des normes internationales du travail.

IV. Coopération avec l'OIT

Le gouvernement réaffirme sa volonté de collaborer et de dialoguer de manière constructive avec l'OIT et son mécanisme de contrôle, dans un cadre fondé sur le respect mutuel, l'égalité souveraine, l'objectivité et la non-politisation.

Le gouvernement reconnaît le rôle important que joue l'OIT dans la promotion des normes internationales du travail et de la coopération technique auprès des États Membres. Il a toujours collaboré avec l'Organisation en soumettant des rapports, en participant aux processus de contrôle et en dialoguant avec les organes de l'OIT malgré le contexte politique et régional difficile dans lequel se trouve le pays.



Dans le même temps, le gouvernement note avec inquiétude qu'au sein de certaines instances internationales, les discussions relatives à l'Érythrée sont trop souvent influencées par des discours politisés et des approches sélectives, et se fondent sur des allégations externes non vérifiées qui ne reflètent pas comme il se doit les réalités et les points de vue du pays.

Le gouvernement souligne respectueusement qu'il ne peut y avoir de collaboration valable et constructive sans un dialogue fondé sur:

- l'impartialité et l'objectivité;
- le respect de la souveraineté et de l'indépendance des États Membres;
- la reconnaissance des différents contextes historiques et de développement;
- des informations fiables, impartiales et vérifiables;
- une véritable coopération visant la compréhension mutuelle plutôt que l'exercice de pressions politiques ou la stigmatisation.

Le gouvernement reste ouvert à la poursuite d'un dialogue technique et d'une collaboration constructive avec l'OIT sur les questions liées au travail, notamment sur la mise en œuvre du service national, l'administration du travail, les politiques de l'emploi, le développement professionnel et le renforcement des capacités institutionnelles.

Le gouvernement estime qu'une coopération fondée sur le partenariat et le respect mutuel est plus efficace que des approches s'appuyant sur la confrontation, la politisation ou les campagnes de pression menées de l'extérieur.

En outre, le gouvernement réaffirme qu'il convient de respecter pleinement le droit souverain de l'Érythrée de définir ses politiques de sécurité nationale, ses priorités de développement et ses stratégies de renforcement de l'État, conformément aux principes de la Charte des Nations Unies et du droit international.

Le gouvernement rappelle aussi que le système de contrôle de l'OIT a été conçu pour promouvoir le dialogue, la coopération et l'application progressive des normes internationales du travail tout en tenant compte des réalités et des contextes différents des États Membres. Il encourage donc la commission d'experts à aborder la situation de l'Érythrée d'une manière équitable, objective et adaptée aux circonstances, en tenant compte des préoccupations légitimes du pays en ce qui concerne la sécurité, de ses réalités en matière de développement et de ses responsabilités souveraines.

Le gouvernement reste disposé à continuer sa collaboration avec l'OIT de bonne foi et est ouvert à la poursuite d'une coopération technique constructive qui respecte la souveraineté de l'Érythrée, ses priorités nationales et son propre mode de développement.

V. Conclusion

Le gouvernement réaffirme son attachement aux principes de l'OIT et à un dialogue constructif fondé sur le respect mutuel, l'égalité souveraine, l'objectivité et la non-politisation.

Dans le même temps, le gouvernement rejette fermement la qualification du programme de service national en tant que système de travail forcé contraire à la convention. Cette interprétation ne tient pas suffisamment compte de l'histoire de l'Érythrée, des menaces et difficultés existentielles persistantes et incessantes qui pèsent sur la souveraineté et l'intégrité territoriale du pays, ni des réalités plus générales liées à l'édification de l'État et au développement.



Le programme de service national de l'Érythrée a en effet été mis en place en tant qu'instrument souverain légitime pour garantir l'indépendance nationale, préserver l'intégrité territoriale, renforcer la cohésion sociale, promouvoir la résilience nationale et appuyer la reconstruction au lendemain d'un conflit prolongé. La prolongation de ce programme à certaines périodes est due aux menaces extérieures persistantes et permanentes qui pèsent sur sa souveraineté et son intégrité territoriale.

C'est pourquoi le gouvernement fait valoir que les politiques de l'Érythrée ne peuvent être évaluées sans tenir compte des réalités auxquelles le pays fait face depuis son indépendance. Par conséquent, le gouvernement soutient que le programme de service national de l'Érythrée doit être considéré à la lumière des exceptions prévues par la convention, notamment le service militaire obligatoire visé à l'article 2, paragraphe 2 a), et les obligations civiques normales visées à l'article 2, paragraphe 2 b).

Le gouvernement exprime donc respectueusement son désaccord avec la conclusion de la commission d'experts selon laquelle le cas présent doit être examiné par la Commission de la Conférence sur l'application des normes, dans la mesure où ce processus risquerait de politiser davantage des questions qui devraient plutôt être traitées dans le cadre d'un dialogue et d'une coopération techniques objectifs.

Discussion par la commission

Présidente – Nous allons commencer l'examen du premier cas, qui concerne l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, par l'Érythrée. Onze orateurs sont inscrits sur la liste pour débattre de ce cas. J'invite donc le représentant du gouvernement érythréen, qui va intervenir à distance sur Zoom, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Chers membres de la commission, chers délégués, je tiens à remercier le secrétariat de la commission d'avoir organisé cette réunion sur Zoom pour nous permettre de présenter notre rapport. Je suis accompagné de mes délégués, M. Kebrab Kidane et M. Abraham Bereket du groupe des travailleurs, ainsi que de M. Berhane Gebrehiwet de la Fédération des employeurs de l'Érythrée (EFE). Je vais vous présenter le rapport du gouvernement, qui répond aux questions spécifiques de la commission d'experts.

Le gouvernement réaffirme son engagement constant en faveur d'une collaboration constructive avec l'OIT et ses mécanismes de contrôle, dans un cadre de respect mutuel, d'égalité souveraine et d'objectivité, et des principes consacrés dans la Constitution de l'OIT. Le gouvernement regrette que la commission d'experts continue de s'appuyer largement sur des allégations non vérifiées et des rapports politisés établis par des acteurs extérieurs, en particulier les rapports du soi-disant Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, dont le gouvernement a toujours rejeté le mandat comme étant fondamentalement vicié et manquant d'impartialité. Les observations ne replacent pas suffisamment la politique en matière de service national dans le contexte des réalités historiques, géopolitiques et sécuritaires auxquelles le pays est confronté depuis son indépendance. En effet, les observations ne tiennent pas compte de trois facteurs et paramètres essentiels qui sont au cœur de tout le débat.

Le service national a été instauré au lendemain de l'indépendance, alors que le gouvernement s'engageait dans une démobilisation massive de l'armée de libération. Dans le cadre du programme de démobilisation initial, 65 000 combattants de la liberté (soit près des deux tiers de l'armée de libération) ont été démobilisés et ont bénéficié de mesures de réinsertion. La doctrine militaire du gouvernement était axée sur le maintien d'une petite armée de 35 000 hommes, avec un service national qui servirait essentiellement, par mesure



de précaution, d'armée de réserve en cas de guerre. Le service national était et reste limité à 18 mois en vertu de la loi, pouvant néanmoins être prolongé en cas de guerre et d'état d'agression prolongé ou de belligérance.

Le service national a fonctionné conformément aux dispositions légales jusqu'à ce que l'Éthiopie déclare la guerre à l'Érythrée en mai 1998. Mais avec la signature de l'Accord d'Alger, le gouvernement, en septembre 2001, a lancé un deuxième programme de démobilisation beaucoup plus vaste. Une commission pour la démobilisation a été établie et l'a véritablement mis en œuvre grâce à un soutien financier substantiel de ses partenaires de développement. Cependant, le programme a pris fin en 2007, les forces éthiopiennes continuant de rejeter la sentence arbitrale définitive et contraignante de la Commission de délimitation des frontières entre l'Érythrée et l'Éthiopie d'occuper des territoires souverains érythréens et d'intensifier leurs politiques belliqueuses

Troisièmement, le régime éthiopien actuel est également revenu à des politiques d'agression bien plus graves au nom de l'«accès souverain à la mer», anéantissant ainsi les espoirs d'une paix durable énoncés dans la Déclaration commune de paix et d'amitié signée en 2018 entre les deux pays.

En tant qu'État Membre engagé, le gouvernement transmet un rapport technique complet afin de répondre aux questions spécifiques soulevées par la commission d'experts. Cette réponse préliminaire vise à clarifier le contexte juridique, sécuritaire et de développement du programme de service national. Concernant le fondement juridique du service national au regard de la convention, le gouvernement réaffirme que le programme de service national établi par la proclamation n° 82/1995 est ancré dans le droit souverain de chaque État en matière de protection de sa défense nationale, de son intégrité territoriale, de son indépendance politique et de son ordre constitutionnel, ainsi que dans la responsabilité qui va de pair. Il estime donc que le service militaire obligatoire, tel que prévu par le droit national, relève de l'exception énoncée à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, qui concerne tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire. En vertu de l'article 5 de la proclamation n° 82/1995, le service national a pour objectif de: sauvegarder l'indépendance et la souveraineté nationales; garantir la défense et la sécurité nationales; préserver l'unité nationale et la cohésion sociale; façonner des citoyens disciplinés et résilients capables de faire face aux situations d'urgence nationales et aux menaces sur l'existence de la nation. Le gouvernement refuse donc que le service national de l'Érythrée soit qualifié de travail imposé sous la contrainte et note qu'une telle appréciation ne tient pas dûment compte des difficultés sécuritaires que connaît le pays depuis longtemps ni des menaces externes qui pèsent sur son existence.

Le gouvernement souligne également que les mesures relatives à la mobilisation de la réserve, les prolongations de service et les réquisitions d'urgence périodiques lorsque l'insécurité s'aggravait étaient directement liées à des exigences sécuritaires objectivement réelles, notamment le récent conflit tragique dans le nord de l'Éthiopie, qui a fait peser des menaces sérieuses sur sa souveraineté et son intégrité territoriale et qui continue de le faire.

Dans le même temps, le gouvernement souligne que la commission d'experts ne devrait pas mélanger le programme de service national au sens large avec le «service militaire obligatoire» au sens étroit de l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention. Le service militaire obligatoire au sens de la convention renvoie expressément au service d'un caractère purement militaire, alors que le programme de service national constitue un cadre institutionnel plus large qui englobe l'état de préparation militaire, la mobilisation de la réserve, les interventions d'urgence et les fonctions de résilience nationale, et qu'il concerne l'ensemble de la nation. Le



gouvernement soutient donc que le système du service national de l'Érythrée constitue un exercice légitime de l'autorité souveraine conforme à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention, en particulier à la lumière des circonstances exceptionnelles que le pays connaît depuis de longues décennies.

Concernant la mise en œuvre de l'article 2, paragraphe 2 b) sur les obligations civiques normales, le gouvernement indique respectueusement que le concept doit être interprété à la lumière des réalités de chaque État Membre, en particulier dans les pays qui sortent d'un conflit et dont les ressources et la sécurité sont sévèrement limitées. Dans le cas de l'Érythrée, la responsabilité civique est profondément ancrée dans l'expérience du pays dont l'histoire est marquée par la lutte collective, le sacrifice national et la responsabilité partagée. Après une longue lutte pour sa libération, l'Érythrée s'est retrouvée avec des infrastructures réduites à néant, une capacité institutionnelle limitée, un environnement dégradé et des difficultés importantes en matière de développement.

Dans ces conditions, la contribution des citoyens à la reconstruction et au renforcement de la résilience est devenue indispensable au redressement national et à la constitution de l'État. Le gouvernement souligne que la proclamation n° 82/1995 a été conçue non seulement comme un cadre militaire mais aussi comme un mécanisme plus large de construction de la nation visant à renforcer la cohésion sociale, à favoriser l'autonomie et à mobiliser des capacités nationales à l'appui des intérêts publics essentiels. C'est pourquoi certaines formes de service effectuées dans le cadre du service national constituent des obligations civiques légitimes visant à soutenir la reconstruction de la nation, les interventions d'urgence, la réhabilitation de l'environnement, la sécurité alimentaire, le développement des infrastructures et les objectifs plus larges de protection de la population.

En outre, un grand nombre de programmes mentionnés par la commission d'experts, notamment la remise en état de l'environnement, les initiatives de sécurité alimentaire, la reconstruction des infrastructures et les mesures d'intervention d'urgence, était directement lié à la protection du bien-être des communautés touchées par la guerre, la sécheresse, les pressions climatiques et l'instabilité régionale. Ces initiatives s'inscrivent donc dans le cadre plus large de l'intérêt général et des objectifs de résilience nationale pour lesquels elles ont été élaborées.

Le gouvernement rappelle en outre que le service national obligatoire et les mesures administratives connexes ont été adaptés au fil du temps pour tenir compte de l'évolution de la situation, des conditions de sécurité et des priorités de développement. Le gouvernement souligne que tous les membres titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, ainsi que ceux affectés à l'armée, sont rémunérés selon le nouveau barème de traitements, qui a été considérablement amélioré.

Le gouvernement souligne également que cette réforme s'inscrit dans le cadre d'un ensemble de mesures plus larges et continues qui visent à renforcer l'attractivité et la viabilité du service public, à renforcer les capacités en ressources humaines au sein des institutions nationales et à améliorer le bien-être socioéconomique des agents du secteur public, en tenant compte des contraintes liées aux ressources économiques nationales et aux défis économiques extérieurs.

Le gouvernement conteste respectueusement l'affirmation de la commission d'experts selon laquelle aucun progrès n'a été accompli en droit ou dans la pratique. Ces conclusions ne tiennent pas suffisamment compte de la complexité et de l'évolution du contexte régional, des charges extraordinaires en matière de sécurité qui pèsent depuis longtemps sur l'Érythrée, ni des ajustements progressifs entrepris dans les limites imposées par les réalités nationales actuelles. Par conséquent, le gouvernement maintient que les volets civiques et de



développement du programme de service national relèvent des «obligations civiques normales» autorisées, prévues à l'article 2, paragraphe 2 b) de la convention, lorsqu'ils sont évalués à la lumière du contexte historique, de développement et de sécurité du pays.

Le gouvernement réitère également sa position de longue date concernant le mandat du soi-disant Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée et se déclare préoccupé par le fait que la commission d'experts s'appuie à maintes reprises sur des rapports établis par celui-ci. Le gouvernement argue que le mandat du Rapporteur spécial est le fruit de procédures politisées contraires aux principes d'impartialité, d'objectivité et de coopération constructive qui devraient guider tout engagement international en faveur des droits de l'homme. Depuis le départ, ce mandat se déroule dans un climat de conflit plutôt que de coopération et repose sur des pressions politiques ainsi que des conclusions préétablies.

Le gouvernement refuse de ce fait que les rapports établis par le Rapporteur spécial soient utilisés comme sources d'information probantes au sein du système de contrôle de l'OIT. Les rapports se fondent en grande partie sur des entretiens anonymes, des allégations secondaires et des informations fournies par des acteurs motivés par des considérations politiques et des groupes de défense hostiles opérant hors du pays. Ce type de méthode manque de transparence, est difficilement vérifiable et ne bénéficie pas des garanties de procédure nécessaires à sa crédibilité et à son objectivité. Le gouvernement se dit par conséquent préoccupé par le fait que les observations de la commission d'experts reprennent des allégations tirées des rapports du Rapporteur spécial sans qu'elles soient vérifiées de façon indépendante, mettant en danger l'objectivité et la crédibilité du système de contrôle de l'OIT. Le gouvernement rappelle respectueusement que la légitimité du système de contrôle de l'OIT repose depuis toujours sur l'expertise technique, le dialogue tripartite et l'évaluation objective plutôt que sur des mécanismes externes politisés.

Le gouvernement réaffirme sa volonté de continuer à dialoguer et coopérer de manière constructive avec l'OIT, dans un cadre basé sur des échanges techniques, un respect mutuel, une égalité souveraine et une application dépolitisée des normes internationales du travail

Concernant la coopération avec l'OIT, le gouvernement réaffirme sa volonté de collaborer et de dialoguer de manière constructive avec l'Organisation et son mécanisme de contrôle, dans un cadre fondé sur le respect mutuel, l'égalité souveraine, l'objectivité et la non-politisation. Le gouvernement reconnaît le rôle important que joue l'OIT dans la promotion des normes internationales du travail et de la coopération technique auprès des États Membres. Il a toujours collaboré avec l'Organisation en soumettant des rapports, en participant aux processus de contrôle et en dialoguant avec les organes de l'OIT malgré le contexte politique et régional difficile dans lequel se trouve le pays.

Le gouvernement rappelle aussi que le système de contrôle de l'OIT a été conçu pour promouvoir le dialogue, la coopération et l'application progressive des normes internationales du travail tout en tenant compte des réalités et des contextes différents des États Membres. Le gouvernement reste disposé à continuer sa collaboration avec l'OIT de bonne foi et est ouvert à la poursuite d'une coopération technique constructive qui respecte la souveraineté de l'Érythrée, ses priorités nationales et son propre mode de développement.

Pour conclure, le gouvernement rejette fermement la qualification du programme de service national en tant que système de travail forcé contraire à la convention. Cette interprétation ne tient pas suffisamment compte de l'histoire de l'Érythrée, des menaces et difficultés existentielles persistantes et incessantes qui pèsent sur la souveraineté et l'intégrité territoriale du pays, ni des réalités plus générales liées à l'édification de l'État et au



développement. C'est pourquoi le gouvernement fait valoir que les politiques de l'Érythrée ne peuvent être évaluées sans tenir compte des réalités auxquelles le pays fait face depuis son indépendance. Par conséquent, le gouvernement soutient que le programme de service national de l'Érythrée doit être considéré à la lumière des exceptions prévues par la convention, notamment le service militaire obligatoire visé à l'article 2, paragraphe 2 a), et les obligations civiques normales visées à l'article 2, paragraphe 2 b).

Le gouvernement demande que les présentes observations et précisions concernant sa politique soient intégralement consignées dans les comptes rendus du processus de suivi relatif à la 114^e session de la Conférence.

Membres travailleurs – Ce n'est malheureusement pas la première fois que cette commission examine l'application de cette convention par l'Érythrée. Nous avons déjà abordé la situation en Érythrée, en 2015, à la 104^e session de la conférence, et en 2018, à la 107^e session. À ces deux occasions, le cas a fait l'objet d'une double note de bas de page. C'est à nouveau le cas cette année.

Comme l'a mentionné la commission d'experts, cette situation perdure depuis plus de vingt ans. Ce fait démontre non seulement la gravité du problème, mais aussi la persistance du recours au travail forcé précédemment dénoncée, ainsi que l'incapacité ou le refus du gouvernement d'y apporter une réponse satisfaisante à ce jour. Selon l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), l'Érythrée est le dixième pays d'origine des réfugiés et des demandeurs d'asile au niveau mondial, 18 pour cent de sa population ayant fui le pays. L'Érythrée affiche le troisième taux le plus élevé au monde de ressortissants ayant fui le pays par rapport à la taille de sa population.

Cette situation ne devrait pas nous surprendre. Depuis de nombreuses années, des évaluations de plus en plus alarmantes ne cessent de s'accumuler concernant la situation en Érythrée. Le dernier rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, datant de 2025, qualifie la situation de critique du point de vue des droits de l'homme. Le Rapporteur spécial constate de nombreuses violations des droits humains fondamentaux, notamment par un recours généralisé et systématique à la détention arbitraire et à la disparition forcée d'opposants politiques. Parmi les violations des normes relatives aux droits de l'homme, le rapport souligne la place centrale qu'occupe le service national. Ce service national obligatoire est également au cœur des observations formulées par la commission d'experts dans son examen du respect de la convention par l'Érythrée.

En vertu de la proclamation n° 82/1995 sur le service national, tous les citoyens érythréens âgés de 18 à 50 ans ont l'obligation d'accomplir leur devoir de service national, qui comprend le service national actif et le service dans l'armée de réserve. Ce service national obligatoire est, en théorie, limité à une durée de 18 mois, dont les 6 premiers sont consacrés à la formation militaire. Les 12 mois restants sont consacrés au service militaire actif. Dans la pratique, cependant, la durée du service militaire national reste indéterminée, la durée du service national de chaque individu restant arbitraire et la plupart des Érythréens servant pendant des périodes allant de plusieurs années à plusieurs décennies dans certains cas. L'obligation de servir a en outre été prolongée bien au-delà de la limite d'âge fixée par la loi à 50 ans.

Le Rapporteur spécial note que ces dernières années, en particulier dans le contexte de la guerre du Tigré, des enfants âgés de 15 à 18 ans ainsi que des personnes de plus de 60 ans ont également été enrôlés. De plus, le service national englobe un large éventail d'activités telles que, par exemple, les secteurs de la construction ou de l'agriculture. D'autres se voient attribuer des tâches dans des fonctions civiles, par exemple dans des établissements scolaires, au sein du système judiciaire, dans des hôpitaux ou dans des entreprises appartenant à



l'armée ou au Front populaire pour la démocratie et la justice. Il devient vite évident que ces activités ne sont pas de nature purement militaire et ne peuvent donc pas relever de l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2 a), de la convention. La nature et la portée des activités couvertes par le service national ne permettent pas non plus au gouvernement d'invoquer l'exception relative aux «obligations civiques normales».

Dans l'Étude d'ensemble de 2007 relative aux conventions sur le travail forcé, la commission d'experts rappelle que seules trois obligations civiques normales sont expressément mentionnées dans la convention: le service militaire obligatoire, tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure et les menus travaux de village. L'exception que constituent les «obligations civiques normales» doit être interprétée à la lumière d'autres dispositions de la convention et ne saurait être invoquée pour justifier le recours à des formes de service obligatoire qui sont contraires à ces dernières dispositions. La commission d'experts souligne une fois de plus dans son observation que les exceptions à l'interdiction du travail forcé contenues dans l'article 2 de la convention (service militaire, obligations civiques normales et cas de force majeure) sont strictement définies et que le travail en question doit répondre à des exigences précises. Dans le cas de l'Érythrée, le service national englobe des activités dont la portée et les objectifs sont bien plus larges, ce qui n'est pas conforme aux exigences de la convention. Les citoyens érythréens ont peu de chances d'échapper à ce travail forcé.

Des rapports indiquent que les autorités procèdent à des rafles massives et à des recrutements forcés, et recourent à la violence et à la menace de sanctions sévères à leur rencontre et à l'encontre de leurs familles pour contraindre la population à participer à des actions militaires. Le fait de désertir ou de se soustraire au service national constitue une infraction pénale. Ceux qui tentent de désertir ou d'échapper à la conscription sont punis en conséquence et victimes de détentions arbitraires prolongées, de disparitions forcées, d'actes de torture et de traitements inhumains ou dégradants.

L'accomplissement du service national est une condition préalable à l'accès aux services de base et aux prestations prévues par la loi. Les familles ne peuvent obtenir des tickets de rationnement que si elles attestent que tous les membres de la famille en âge de servir font effectivement leur service.

Le travail forcé ou obligatoire est défini à l'article 2, paragraphe 1, de la convention comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. À la lumière de ces considérations, il est donc difficile de soutenir que les Érythréens s'engagent dans le service national de leur plein gré.

Nous souhaitons également souligner la situation particulièrement critique des femmes soumises au service national obligatoire. Selon le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, les femmes effectuant le service national continuent d'être victimes de violences sexuelles, notamment de viols, commis en toute impunité par des officiers et des recrues de sexe masculin.

Tous ces éléments démontrent une violation grave et systématique de la convention.

Le gouvernement soutient qu'il est toujours contraint de réquisitionner sa population, dans le cadre du service national, pour des raisons de légitime défense nationale et en raison des menaces incessantes de l'Éthiopie. Dès 2015, des raisons de défense nationale et, plus précisément, les relations diplomatiques tendues avec l'Éthiopie étaient déjà invoquées par les autorités érythréennes pour justifier une situation qui constitue une violation de la convention. La conclusion d'un accord de paix en 2018 entre l'Éthiopie et l'Érythrée n'a pas amélioré la situation. Cet accord de paix a été conclu quelques semaines seulement après le déploiement de



la mission consultative technique du BIT, au terme des discussions de la commission d'experts en 2018. Compte tenu de cet accord de paix, une démobilisation était attendue, et l'on pensait que le caractère obligatoire du service national ne se justifierait plus. Depuis lors, cependant, les hostilités ont repris et la démobilisation n'a pas eu lieu. Le service national reste en vigueur.

Nous considérons que le service national obligatoire, tel qu'il est actuellement conçu et mis en œuvre, porte gravement atteinte aux droits fondamentaux des citoyens érythréens. Les recommandations formulées par cette commission en 2015 et en 2018, ainsi que celles de la Commission d'enquête du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, devraient être mises en œuvre. Cela devrait inclure l'abrogation de la proclamation n° 82/1995.

Nous voulons croire que la discussion que nous allons tenir, une fois de plus, devant cette commission contribuera à persuader le gouvernement de prendre enfin toutes les mesures nécessaires pour garantir que sa législation et ses pratiques soient pleinement conformes aux exigences de la convention. Par conséquent, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement de prendre dans un délai déterminé des mesures concrètes pour garantir le plein respect de la convention, tant en droit que dans la pratique.

Membres employeurs – Nous constatons que la délégation gouvernementale a été accréditée très tardivement, et en présence des partenaires sociaux nationaux, nous espérons que ceux-ci auront l'occasion de pouvoir s'exprimer conformément au principe de base du tripartisme de l'OIT.

Les membres employeurs rappellent l'importance du respect des dix conventions fondamentales par tous les États Membres de l'OIT. Parmi ces conventions fondamentales figure la convention n° 29 sur le travail forcé. L'éradication du travail forcé est une obligation de droit international, fondée sur un devoir moral fondamental de tous les membres de l'OIT: employeurs, travailleurs et gouvernements. Il importe que les autorités nationales restent proactives, non seulement en mettant leur législation en conformité avec la convention, mais aussi en veillant à son application effective en pratique.

L'Érythrée a ratifié la convention le 22 février 2000. Cela fait donc plus de vingt-cinq ans que les autorités érythréennes se sont formellement engagées à supprimer immédiatement, totalement et définitivement de leur territoire toute forme de travail forcé ou obligatoire. Malheureusement, aucun progrès notable n'a été enregistré jusqu'à présent. Un rapide survol des mécanismes de contrôle révèle que la situation nationale en matière de travail forcé reste, de manière permanente, sur l'agenda de l'OIT depuis 2014: non seulement, dans les rapports des experts en 2014, 2015, 2017, 2018, 2021, 2022 et 2025; mais aussi, au sein de notre commission, qui a déjà examiné ce cas en 2015 et en 2018; et encore dans les tentatives récentes du Bureau d'apporter un soutien à l'Érythrée pour faire face aux défis liés aux relations de travail.

La situation nationale reste tellement préoccupante que ce cas national figure, cette année, dans la liste de cas avec des notes spéciales (communément appelées «notes de bas de page» du fait de la nature des problèmes rencontrés dans l'application des conventions).

Le droit de ne pas être astreint à un travail forcé ou obligatoire est la pierre angulaire du concept de travail décent et l'un des droits de l'homme les plus fondamentaux relevant de la compétence de l'OIT. L'interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes est un droit inaliénable, consacré par la convention et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et renforcé par le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, dont le caractère contraignant est incontestable. Seules quelques



dérogations limitatives sont incluses dans la convention. Tous les êtres humains sont concernés. Ces instruments sont d'application générale et couvrent tous les secteurs d'activité, y compris le secteur informel.

L'article 2 de la convention énumère de manière limitative cinq types d'exceptions, mais celles-ci doivent rester temporaires et sont d'interprétation restrictive. Parmi ces exceptions, figurent notamment le service militaire obligatoire, les obligations civiques normales et les situations de force majeure. Le gouvernement justifie l'instauration depuis 1995 du «service national» pour des raisons de défense nationale légitime. Son extension à des activités non-militaires serait justifiée par des circonstances urgentes spécifiques, telles que les conflits récurrents dans la Corne de l'Afrique, la sécheresse et même les «sanctions imposées par le Conseil de sécurité des Nations Unies depuis une décennie» je cite. Le gouvernement prétend que l'inclusion d'activités non-militaires dans de telles circonstances est couverte par l'exception des «obligations civiques normales» au sens de l'article 2, paragraphe 2 b), de la convention.

Hier, le gouvernement a transmis des observations écrites complémentaires dans lesquelles il maintient que le programme de service national doit être apprécié à la lumière du contexte sécuritaire exceptionnel auquel le pays est confronté depuis de nombreuses années. Il soutient que certaines composantes du programme relèvent de l'exception relative au service militaire obligatoire, tandis que d'autres activités de nature civile s'inscriraient dans le cadre des «obligations civiques normales». Le gouvernement souligne également que ces activités poursuivent des objectifs de défense nationale, de résilience, de reconstruction et de développement dans l'intérêt public.

Se basant sur les deux derniers rapports de 2023 et de 2024 du Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, la commission d'experts déplore qu'aucun progrès n'ait été accompli depuis plus de vingt ans, en droit et en pratique, pour limiter strictement le recours au travail obligatoire dans le respect des exceptions prévues par la convention. En l'espèce, la pratique des rafles massives, des recrutements sous la contrainte, d'un service à durée indéterminée pouvant s'étendre sur deux décennies, de travaux forcés dans des conditions difficiles, ainsi que de menaces et de sanctions à l'encontre des conscrits et de leurs familles systématiques et à grande échelle va bien au-delà des dérogations autorisées par la convention.

Les membres employeurs prennent note de ces explications et reconnaissent que les préoccupations légitimes de sécurité nationale peuvent, dans certaines circonstances exceptionnelles, justifier le recours aux exceptions prévues à l'article 2, paragraphe 2, de la convention. Néanmoins, les membres employeurs rejoignent les commentaires de la commission d'experts concernant les exceptions à l'interdiction du travail forcé. Le gouvernement, qui invoque une exception, ne peut pas utiliser des critères arbitraires. Contrairement à la position du gouvernement, les membres employeurs estiment que l'extension du service national en Érythrée, qui impose aux conscrits d'exercer des activités non militaires pour une durée indéterminée, est incompatible avec la signification des «obligations civiques normales» au sens de l'article 2, paragraphe 2 b), de la convention.

En termes de recommandations finales, ce que nous disons est que l'État doit protéger les individus contre le travail forcé, donc la situation est d'autant plus préoccupante lorsque les individus sont astreints par l'État lui-même à du travail forcé et obligatoire. Nous demandons au gouvernement de réformer le système du «service national» en vue de garantir que le travail exigé des conscrits se limite à l'instruction militaire, à des travaux à caractère purement militaire ou à des tâches visant à faire face à des situations exceptionnelles. En outre, nous demandons que, dans la pratique, la durée de ces travaux et les conditions dans lesquelles ils



sont effectués répondent expressément à ce que les exigences de la situation requièrent. Enfin, si les activités dépassent ce type de tâches, nous demandons qu'elles ne soient effectuées que par des travailleurs volontaires.

En pratique, les membres employeurs espèrent que le gouvernement adoptera et mettra en œuvre un plan de démobilisation et de transition vers le marché du travail assorti d'un calendrier précis, comprenant des mesures visant à favoriser la création d'emplois durables et la réinsertion des anciens conscrits. Il faudrait renforcer les mécanismes d'application des normes internationales du travail et de responsabilisation. À cet effet, le gouvernement devrait faire appel à l'assistance technique du Bureau.

Membre gouvernementale, Chypre – 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 l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, souscrivent à cette déclaration. L'Union européenne et ses États membres sont déterminés à promouvoir, protéger, respecter et appliquer les droits de l'homme, y compris les droits au travail, et à promouvoir l'abolition du travail forcé et obligatoire. Nous encourageons 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.

Nous prenons note avec regret des observations de la commission d'experts sur l'application par l'Érythrée de la convention, en particulier en ce qui concerne le service national obligatoire. Nous rappelons que, depuis plus de vingt ans, la commission d'experts et la commission (en 2015 et 2018) prient instamment le gouvernement de revoir la proclamation n° 82 de 1995 sur le service national. Nous déplorons qu'aucun progrès n'ait été réalisé en droit ou dans la pratique, comme l'a observé la commission d'experts. Nous rappelons que la proclamation impose le service national à tous les citoyens âgés de 18 à 50 ans.

Nous partageons la préoccupation de la commission d'experts quant au fait que, dans la pratique, le service national a désormais une durée indéterminée et va bien au-delà des exceptions prévues par la convention. Nous prenons note des explications du gouvernement selon lesquelles le service national a été instauré pour assurer la défense nationale et prolongé en raison de menaces pour la sécurité et de situations d'urgence, notamment la sécheresse, les difficultés liées au climat, le COVID-19 et les conflits récurrents dans la Corne de l'Afrique. Toutefois, nous rappelons que les conditions dans lesquelles un travail obligatoire peut être exigé en vertu des exceptions prévues par la convention sont strictement définies. Nous restons profondément préoccupés par les informations qu'a mentionnées la commission d'experts selon lesquelles la conscription forcée se poursuit, notamment à la suite de rafles et de recrutements forcés, et des mesures coercitives obligent ces personnes à participer à des opérations militaires. Nous sommes également préoccupés par les informations selon lesquelles les conscrits servent sous la menace de sanctions sévères, à leur rencontre et à celle de leur famille, et des réservistes âgés de plus de 50 ans sont appelés sous les drapeaux.

Nous prenons note avec une grande préoccupation des observations de la commission d'experts, à savoir que la durée du service national reste indéterminée, ce qui crée une situation permanente, et, de fait, de mobilisation générale. De nombreux Érythréens servent pendant des périodes allant de plusieurs années à plus de deux décennies, sans critères clairs pour définir la durée du service. Nous sommes en outre préoccupés par le fait que les conscrits seraient soumis à du travail forcé et à des tâches pénibles dans des conditions très difficiles,



sans pouvoir choisir la nature ou les conditions de leur travail et pour un maigre salaire, dans le cadre de divers programmes – construction, reboisement, préservation des sols et de l'eau, reconstruction et sécurité alimentaire. Nous prions donc instamment le gouvernement de prendre les mesures juridiques et pratiques nécessaires pour réformer le système du service national et le mettre en pleine conformité avec la convention. Nous appelons le gouvernement à veiller à ce que le travail exigé des conscrits se limite à l'entraînement militaire, à des tâches de nature purement militaire ou à des missions destinées à faire face à des situations exceptionnelles. La durée et les conditions de ce travail doivent répondre spécifiquement aux exigences de la situation, et l'affectation à des fonctions de service civil ne doit avoir lieu que sur une base volontaire.

Nous prenons également note avec une profonde préoccupation des observations de la commission d'experts sur l'application de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la persistance du travail obligatoire en tant que sanction de l'expression d'opinions politiques ou de la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Nous appelons donc le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour revoir l'article 15, paragraphes 3, 4 et 10, de la proclamation sur la presse n° 90/1996 et l'article 3, paragraphe 3, de la proclamation n° 73/1995, tant en droit que dans la pratique.

Enfin, nous appelons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour que nul ne puisse être sanctionné par des peines d'emprisonnement (comportant l'obligation de travailler) en vertu de la législation nationale, pour avoir participé pacifiquement à une grève, et à veiller à ce que ces peines soient strictement limitées aux cas dans lesquels la participation à une grève a donné lieu à des violences. L'Union européenne et ses États membres encouragent vivement le gouvernement à renforcer sa coopération avec l'OIT et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT. Nous suivrons la situation de près et nous restons déterminés à soutenir les initiatives destinées à garantir le respect des normes internationales du travail et l'abolition du travail forcé et obligatoire.

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 la situation du service national en Érythrée, telle que décrite par la commission d'experts et confirmée par les rapports récents des Nations Unies. Nous déplorons profondément l'absence totale de progrès, tant sur le plan législatif que dans la pratique, malgré des appels répétés à une réforme. La Suisse est particulièrement préoccupée par la durée indéterminée du service national, qui instaure de facto un état de mobilisation permanente, ainsi que les pratiques de conscription forcée. En outre, nous condamnons le recours systématique à des travaux non militaires dans des secteurs économiques variés, dans des conditions difficiles, sans liberté de choix et pour une rémunération dérisoire. Ces pratiques s'apparentent à du travail forcé au sens de la convention.

La Suisse prend note des raisons avancées par le gouvernement, notamment liées à la sécurité nationale et aux situations d'urgence. Toutefois, nous rappelons que le service militaire obligatoire doit être strictement limité à des tâches de nature militaire ou à des situations exceptionnelles, et que sa durée et ses conditions doivent être clairement définies et proportionnées. Nous appelons dès lors instamment le gouvernement à réformer le système de service national afin de se conformer pleinement à la convention, notamment en garantissant des limites claires, en mettant fin aux pratiques coercitives et en assurant que toute affectation à des fonctions civiles repose sur une base volontaire. La Suisse encourage en outre les autorités à coopérer pleinement avec les mécanismes internationaux compétents, et à recourir à l'assistance technique du Bureau disponible afin d'assurer leur conformité avec les obligations découlant de la convention.



Membre travailleur, Nigéria – Je m'exprime au nom des travailleurs d'Afrique. Nous souhaitons commencer par faire une distinction importante. Un service national pour les jeunes correctement conçu et mis en œuvre n'est pas du travail forcé. Le service national peut être un instrument positif pour l'édification d'une nation, le développement de la jeunesse, la cohésion sociale, l'acquisition de compétences et la fonction publique. Le Nigéria et le Kenya en sont des exemples instructifs.

Les programmes de service national pour les jeunes existent dans nos pays depuis des décennies et ont connu différentes époques politiques, crises économiques, problématiques sécuritaires, tensions sociales et périodes de difficultés nationales importantes. Pourtant, à aucun moment ces circonstances n'ont servi à justifier la transformation du service des jeunes en une conscription indéfinie ou du travail forcé. Au Nigéria et au Kenya, le service national reste à durée limitée, civil et axé sur l'intégration nationale, l'apprentissage, le service communautaire et l'expérience professionnelle pratique. Les jeunes sont encouragés à contribuer au développement national, mais ils le font dans un cadre juridique clairement défini, pendant une période limitée et sont certains que leur service aura une fin.

Il y a une raison pour laquelle la communauté internationale rejette systématiquement le travail obligatoire à durée indéterminée depuis la création des Nations Unies. Les horreurs de la seconde guerre mondiale ont montré les dangers des États qui exercent un contrôle illimité sur le travail et la vie de leurs citoyens. L'ordre international d'après-guerre s'est construit sur les principes de dignité humaine, de liberté et de protection des droits humains. La Déclaration universelle des droits de l'homme affirme que nul ne sera tenu en servitude et que toute personne a droit au libre choix de son travail.

Pour l'Afrique, ce principe est encore plus important. Sur tout notre continent, les administrations coloniales ont souvent justifié le travail obligatoire au nom du développement, des travaux publics et de l'édification de la nation. Les travailleurs et les syndicats africains ont résisté à ces systèmes, car ils ont compris une vérité simple: le développement ne peut se construire sur la coercition. Cette leçon de l'histoire est reflétée dans la convention. La commission ne s'inquiète pas de l'existence d'un service national en Érythrée mais de ce qu'est devenu ce service dans la pratique.

La commission d'experts fait régulièrement observer que le service national est devenu un système à durée indéterminée et que certaines personnes y seraient astreintes depuis de nombreuses années, voire de nombreuses décennies. Elle a également pris note d'informations faisant état de déploiement obligatoire dans la construction, l'agriculture, les projets d'infrastructure, le reboisement et d'autres activités économiques qui vont bien au-delà d'activités d'un caractère purement militaire.

La convention est claire. Le service militaire obligatoire n'est autorisé que pour des travaux d'un caractère purement militaire. Les exceptions en cas d'urgence doivent être temporaires, proportionnées et liées à de véritables exigences. Elles ne peuvent pas justifier un état permanent de mobilisation ou une obligation de travailler pendant une durée indéterminée.

Nous prions donc instamment le gouvernement d'engager une réforme significative, d'établir une limite claire et contrôlée à la durée du service, de séparer le service militaire des activités de développement civil, de garantir que le travail civil est volontaire et justement rémunéré, de restreindre les mesures d'urgence aux véritables situations temporaires et d'avoir recours à toute l'assistance technique du BIT afin de mettre le droit et la pratique en conformité avec la convention.



Le service national devrait relier les citoyens, les compétences et les possibilités et forger l'unité nationale. Toutefois, lorsqu'il devient indéfini, coercitif et déconnecté de son but original, ce n'est plus un service national. C'est du travail forcé. Nous appelons le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et à rendre au service national son but légitime et légal.

Interprétation du russe: **Membre gouvernemental, Bélarus** – Nous remercions le gouvernement pour les informations fournies. Le gouvernement du Bélarus note que le gouvernement s'engage à coopérer avec les mécanismes de contrôle de l'OIT et à fournir des informations sur les questions soulevées par la commission d'experts. Il est important que l'examen de ce cas se fonde sur une analyse objective des faits, de la législation nationale et des circonstances particulières du pays. Nous souhaitons appeler votre attention sur le fait que la convention contient des exceptions concernant le service militaire obligatoire et d'autres tâches menées dans l'intérêt de l'État. À cet égard, nous sommes convaincus que les questions relatives au service national exigent une analyse minutieuse, tenant compte de leur nature juridique, des objectifs et des conditions de mise en œuvre. Nous notons également que, pour évaluer les progrès, il est nécessaire de tenir compte des mesures prises par le gouvernement, ainsi que des caractéristiques nationales et des difficultés que le pays rencontre.

Le système de contrôle du BIT devrait faciliter des solutions concrètes axées sur l'application des normes internationales du travail par un dialogue constructif et une coopération technique. Nous sommes favorables à un dialogue continu entre le gouvernement et le BIT et sommes convaincus que le meilleur moyen de parvenir à des résultats durables est une coopération continue fondée sur le respect mutuel, l'objectivité et la reconnaissance du contexte national.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Je prends la parole au nom de la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA). Je souhaite attirer l'attention de la commission sur le problème grave et de longue date du travail forcé et obligatoire en Érythrée, et sur la persistance du gouvernement à ne pas respecter les obligations énoncées dans la convention. L'Érythrée a ratifié la convention en 2000 et s'est donc engagée à supprimer l'usage du travail forcé ou obligatoire, sous toutes ses formes. Conformément à la convention, le travail forcé désigne 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.

Malgré cet engagement, nombre de rapports d'organisations internationales, d'organes compétents en matière de droits humains et de mécanismes des Nations Unies font état de pratiques qui soulèvent de sérieuses préoccupations quant au respect de la convention par l'Érythrée. Au cœur de ces inquiétudes figure le système de service national obligatoire. Si les États ont le droit d'imposer un service militaire à des fins légitimes de défense nationale, en Érythrée, le programme de service national fait l'objet de vives critiques, car il s'étend souvent indéfiniment au-delà de la période légale fixée. Nombre de conscrits resteraient en service pendant des années, voire des décennies dans certains cas, sans pouvoir quitter le service de leur plein gré.

Il arrive que des personnes doivent accomplir non seulement des tâches pour l'armée, mais aussi des travaux civils, notamment dans le cadre de projets de construction ou de travaux agricoles, des tâches dans l'administration publique ou encore des travaux pour des entreprises publiques. À maintes reprises, les organes de contrôle de l'OIT ont indiqué avec préoccupation que ces pratiques pourraient s'apparenter à du travail forcé aux termes de la convention. La prolongation indéfinie du service, les restrictions imposées à la liberté de



circulation et les sanctions infligées aux individus qui tentent de s'échapper ou de quitter le service sont autant d'éléments incompatibles avec les prescriptions de la convention.

En outre, les inquiétudes portent également sur l'enrôlement de jeunes dans le service national et sur les possibilités limitées dont disposent les citoyens pour contester leur affectation ou pour demander réparation. Ces pratiques contribuent à la migration massive depuis l'Érythrée de nombreuses personnes cherchant à échapper à des conditions qu'elles perçoivent comme contraignantes et dépourvues de protections fondamentales en matière de travail.

Le gouvernement affirme que le service national est nécessaire à la sécurité et au développement du pays. Cependant, l'OIT a toujours souligné que les exceptions autorisant le service militaire obligatoire ne pouvaient être invoquées pour imposer indéfiniment et sous la contrainte du travail à des fins de développement économique ou de projets civils. Le respect de la convention exige l'adoption de mesures concrètes. Le gouvernement doit veiller à ce que le service national soit limité dans le temps et véritablement lié à des objectifs militaires légitimes. Il doit également fournir des garanties juridiques efficaces, protéger les droits des travailleurs et coopérer pleinement avec les mécanismes internationaux de contrôle.

Le cas dont nous sommes saisis ne relève pas uniquement du respect du droit, il s'agit essentiellement d'une question de dignité humaine, de liberté et de respect de normes du travail internationalement reconnues. Tout travailleur a le droit d'exercer un travail librement choisi, dans des conditions équitables et sans contrainte. Je demande donc au gouvernement de coopérer de manière constructive avec l'OIT, de mettre en œuvre les recommandations des organes de contrôle de l'Organisation et de prendre des mesures concrètes pour mettre fin aux pratiques qui pourraient constituer du travail forcé ou obligatoire. De telles réformes renforceront le respect des droits humains, amélioreront les protections des travailleurs et témoigneront de l'attachement du gouvernement à ses obligations internationales.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) remercie la commission de l'occasion offerte de contribuer à cette discussion sur l'application de la convention par l'Érythrée. L'IBB représente les travailleurs des secteurs de la construction, des matériaux de construction, du bois, de la sylviculture et des secteurs connexes à travers le monde. Notre intervention porte sur l'incidence de ce cas pour les travailleurs occupés à des activités liées à la construction et aux infrastructures. Nous prenons note avec une profonde préoccupation des conclusions de la commission d'experts selon lesquelles les personnes effectuant leur service national continuent d'être affectées à la construction de routes et de ponts, aux travaux de reconstruction et au reboisement. Il s'agit d'activités économiques relevant de secteurs représentés par l'IBB.

La commission d'experts a souligné à maintes reprises que le service militaire obligatoire doit se limiter à des travaux de nature purement militaire ou à des tâches visant à faire face à des situations exceptionnelles. L'IBB partage donc les préoccupations de la commission d'experts selon lesquelles ces travaux liés aux infrastructures n'entrent pas dans le cadre des quelques exceptions autorisées par la convention. Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait que le système du service national continue d'être opérationnel pour des durées indéterminées, des rapports indiquant que des personnes peuvent y rester pendant des années. Le développement des infrastructures ne saurait justifier la mobilisation à long terme de travailleurs dans le cadre d'un service obligatoire. Toute exception permettant le travail obligatoire doit rester strictement limitée tant dans sa portée que dans sa durée.

Pour l'IBB, ce cas constitue également un déni des droits fondamentaux au travail. Les travailleurs affectés à des projets de construction dans le cadre du service national obligatoire



sont privés des protections habituellement assurées par l'emploi. Ils ne peuvent pas choisir librement leur travail, ni négocier leurs conditions d'emploi, ni défendre efficacement leurs droits à des conditions de travail sûres et salubres. Cette préoccupation est particulièrement d'actualité dans le domaine du développement des infrastructures, où la main-d'œuvre est parfois mobilisée en dehors d'une relation de travail normale. L'IBB a constaté des problèmes similaires concernant d'autres projets d'infrastructure qui prévoient des accords de main-d'œuvre communautaire.

Les travailleurs engagés dans le cadre de ces accords échappent souvent aux mesures de protection prévues par la législation du travail, aux garanties en matière d'acquisition et de prêt, ainsi qu'aux obligations de diligence raisonnable. En conséquence, certains des travailleurs les plus vulnérables contribuant au développement des infrastructures sont les moins bien protégés. Ces exemples viennent étayer un principe important qui s'applique directement à ce cas. Tous les travailleurs devraient bénéficier d'une protection sociale complète.

L'IBB est également profondément préoccupée par l'impact de la conscription sur la capacité des travailleurs à s'organiser. Le secteur du bâtiment reste l'un des plus dangereux au monde, les travailleurs y étant régulièrement exposés à de graves dangers pour leur santé et leur sécurité. Dans ces circonstances, la liberté syndicale n'est pas seulement un droit fondamental, c'est aussi un mécanisme essentiel pour la protection des travailleurs. Les syndicats jouent un rôle essentiel pour ce qui est d'identifier les dangers, soulever des préoccupations liées à la sécurité et la santé au travail, prévenir les accidents et garantir la responsabilité sur les chantiers de construction. Les travailleurs engagés dans le cadre du service national obligatoire sont, dans les faits, privés de ces possibilités. L'impossibilité de s'organiser collectivement rend les travailleurs plus vulnérables, affaiblit leur capacité à faire valoir leurs préoccupations et empêche l'existence de l'un des principaux mécanismes permettant d'améliorer la sécurité, les salaires et les conditions de travail dans le secteur de la construction. L'IBB soutient donc la demande de la commission d'experts faite au gouvernement de réformer le système du service national, et de veiller à ce que le service obligatoire soit strictement limité aux exemptions autorisées par la convention.

En conclusion, l'IBB réaffirme que les travaux de construction des routes, des ponts, de reconstruction et pour d'autres projets d'infrastructure doivent être réalisés par des travailleurs ayant librement choisi leur travail, protégés par la législation du travail et en mesure d'exercer leurs droits fondamentaux. La construction durable doit reposer sur le travail décent, des conditions de travail sûres et le respect des droits des travailleurs, et non sur le travail forcé.

Représentant gouvernemental – Je remercie les membres travailleurs, employeurs et gouvernementaux pour les commentaires, et j'apprécie réellement les suggestions constructives que vous nous avez faites afin d'améliorer le système national de service en Érythrée. Je voudrais simplement répondre aux différentes questions qui ont été soulevées sans mentionner les pays à l'origine de ces questions. La question de l'Érythrée a été abordée il y a quelques années et la situation reste inchangée. Cela ne signifie pas que le gouvernement ne s'en occupe pas. Il travaille sur la manière d'administrer le service national et de l'améliorer, et il fait de son mieux pour améliorer l'administration du service national.

S'agissant de la durée du service national, la proclamation n° 82/1995 fixe officiellement sa durée à 18 mois. Cette durée a été prolongée non pas par choix, mais par nécessité, en raison des menaces extérieures incessantes et de l'état de belligérance persistant dans la région de la Corne de l'Afrique. Le prolongement de la durée du service national a été dicté par le niveau de menace et non par des délais arbitraires. Initialement prévu pour une durée de 18 mois, il a été



prolongé pour une durée indéfinie en raison des menaces extérieures incessantes. Nous restons déterminés à revenir à la normale dès que la stabilité régionale sera rétablie.

C'est principalement pour cette raison que la durée du service national ne dépend pas des Érythréens, mais de la situation: les menaces extérieures et l'état de belligérance dans la région. Le gouvernement ne considère pas la durée du service comme un choix administratif, mais comme une réponse fonctionnelle directe au contexte sécuritaire actuel, résultant des menaces extérieures et de l'instabilité régionale, conformément à l'article 2, paragraphe 2 a) sur le service militaire.

S'agissant de la situation en matière de développement, il convient de faire la distinction entre l'exploitation commerciale et les obligations civiles normales au sens de l'article 2, paragraphe 2 b) de la convention. Les projets de développement de l'Érythrée, tels que la construction de barrages ou la sécurité alimentaire ou le reboisement, constituent des travaux publics essentiels pour la survie de la nation. En outre, compte tenu du contexte national et de notre situation de vulnérabilité, ces projets relèvent souvent de l'article 2, paragraphe 2 d) qui porte sur l'urgence et la force majeure. Ces projets ne génèrent pas de profit privé. Ils garantissent les droits fondamentaux à la vie et le développement du peuple érythréen. Ils jettent les bases de futurs investissements privés ou d'une reconstruction à la suite du conflit. En général, aucun membre du service national n'est affecté à des projets miniers. L'accord de paix de 2018 était plus qu'une simple signature, il représentait un environnement durable. Malheureusement, cet accord a été suivi de la reprise du conflit régional de 2020 à 2022, qui a constitué une menace essentielle pour notre souveraineté. Un état de paix ne peut être déclaré tant que les acteurs extérieurs continuent de menacer nos frontières et d'utiliser des mesures coercitives pour déstabiliser notre économie. Par conséquent, le service national reste une nécessité défensive.

En ce qui concerne les rafles massives, le terme «rafle» est une description erronée et politiquement tendancieuse des mesures d'application de la loi. Comme toute nation dotée d'un service national obligatoire, l'Érythrée dispose de procédures administratives et juridiques qui garantissent la conformité et une participation équitable. Il ne s'agit pas, comme il a été prétendu, de poursuites, d'inculpations et d'emprisonnements. Comme tout autre service national obligatoire, l'Érythrée dispose de procédures administratives et juridiques pour garantir le respect de la loi et une participation équitable. Nous contestons les rapports secondaires cités par la commission d'experts qui s'appuient souvent sur des sources partiales et ne reflètent pas la nature juridique de notre système de défense. Le service national est un devoir constitutionnel pour chaque citoyen.

S'agissant des différents changements que nous avons effectués, le service national est un système de contribution collective à la construction de la nation. Alors que le gouvernement s'efforce d'améliorer le bien-être de tous les citoyens, notre économie est freinée par des années de préjugés injustes. À mesure que la sécurité régionale se normalisera, nous nous tournerons vers la reconstruction économique. L'amélioration de ces conditions est une priorité de notre plan de développement national. Et les services nationaux sont en voie de disparition.

Notre service national est le moteur de notre résilience. Il nous a permis de préserver notre souveraineté et de construire des écoles et des dispensaires qui garantissent la survie de notre peuple. Nous ne considérons pas ces jeunes hommes et ces jeunes femmes comme des travailleurs forcés mais comme les artisans de l'autonomie de l'Érythrée. La commission d'experts doit examiner les normes du travail à la lumière de la situation d'un pays en développement soumis à des pressions géopolitiques particulières.



Je me concentre uniquement sur la gestion du travail dans le cadre du service national. Je n'aborde pas d'autres questions telles que la migration ou la convention n° 105, car cela dépasserait le cadre de la présente observation.

Présidente – Je voudrais apporter deux précisions. Premièrement, je tiens à informer le représentant gouvernemental que nous n'avons pas pu entendre tout ce qu'il a dit en raison d'une mauvaise connexion, et deuxièmement, je tiens à remercier les interprètes pour leurs efforts, compte tenu de cette situation.

Membres employeurs – Nous avons écouté avec attention les différents intervenants. Nous regrettons que les partenaires sociaux nationaux n'aient pas été accrédités pour participer à notre discussion tripartite. Les membres employeurs attachent une importance cruciale au respect des règles sociales fondamentales par toutes les parties prenantes, à commencer par les autorités publiques en raison de leur responsabilité dans la protection des personnes. En tant que membres de l'OIT, notre responsabilité collective est de garantir qu'au XXI^e siècle les droits sociaux fondamentaux sont respectés dans l'ensemble des États Membres.

Concernant la convention n° 29, renforcée par le protocole de 2014, la volonté de tous les mandants est d'éradiquer, sans attendre et de manière permanente, toute forme de travail forcé. Les membres employeurs rappellent que, sous aucun prétexte, le travail forcé ne peut être organisé à l'initiative d'un gouvernement, d'une autorité publique ou d'une entreprise quelle qu'elle soit. Il s'agit d'une interdiction absolue, dont les exceptions fixées au paragraphe 2 de l'article 2 doivent être interprétées de manière restrictive. Ainsi, les conditions de l'exception dite des « obligations civiques normales » ne sont pas remplies en l'espèce, contrairement à la position défendue par le gouvernement.

Par conséquent, les membres employeurs demandent instamment au gouvernement de réformer le service national. Il faudra garantir que le travail exigé des conscrits se limite à l'instruction militaire, à des travaux à caractère purement militaire ou à des tâches visant à faire face à des situations exceptionnelles. Il faudra que la durée et les conditions d'exécution de ces travaux temporaires répondent expressément aux exigences de la situation exceptionnelle. Il faudra également s'assurer que les personnes qui seraient affectées à des fonctions de service public dans le cadre de l'obligation du service national le seront sur la base du volontariat.

En outre, le gouvernement doit résolument s'engager pour éradiquer la conscription des citoyens érythréens à durée indéterminée pour la construction de routes et de ponts, le reboisement, la préservation des sols et de l'eau, la reconstruction et les activités visant à améliorer la sécurité alimentaire. Il faut mettre fin immédiatement aux rafles, aux recrutements forcés et aux mesures coercitives pour contraindre la population à participer à des activités militaires sous la menace de sanctions sévères à leur encontre et à l'encontre de leurs familles.

L'Érythrée reste confrontée à une grande instabilité, en l'absence de paix généralisée sur son territoire, ainsi qu'en raison des incertitudes liées au changement climatique, qui nécessitent des interventions spécifiques notamment pour prévenir les risques de famine. Dans ces conditions, la transition vers l'éradication complète du travail forcé pourra s'avérer difficile à mettre en œuvre. Les membres employeurs recommandent, dès lors, au gouvernement de demander l'assistance technique du Bureau pour l'accompagner dans cette transition. Comme le souligne l'Étude d'ensemble de cette année 2026 sur la paix et la résilience, le dialogue social et la coopération tripartite sont des outils essentiels pour élaborer des réponses crédibles et durables face aux crises. C'est grâce à la coopération et au



tripartisme, en respectant les caractéristiques nationales, que les sérieux défis de ce pays pourront être surmontés avec le soutien de l'OIT.

Membres travailleurs – Nous, membres travailleurs, remercions le gouvernement pour les informations fournies, même si elles ne nous ont pas permis de tout comprendre, ainsi que pour son engagement dans cette discussion. Nous remercions aussi les autres intervenants pour leurs contributions. Nous déplorons qu'aucun des partenaires sociaux érythréens n'ait pu assister à cette réunion de la commission. Malheureusement, les discussions qui ont eu lieu n'apaisent pas les inquiétudes que suscite en nous la situation tragique à laquelle sont confrontés les citoyens érythréens, contraints d'effectuer un travail forcé en application de la proclamation n° 82/1995 sur le service national. Nous nous sentons impuissants face à ces violations graves d'une convention fondamentale de l'OIT, et des droits de l'homme plus largement, qui persistent depuis si longtemps, et ce malgré l'accumulation de rapports émanant d'organismes indépendants tels que le Rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, la Commission d'enquête des Nations Unies sur les droits de l'homme en Érythrée ou la commission d'experts. Nous considérons qu'aucun des arguments avancés par le gouvernement ne peut justifier l'existence ou l'ampleur du recours au travail forcé tel que prévu par la proclamation n° 82/1995.

Pour sortir de la situation dans laquelle le gouvernement s'est enfermé depuis bien trop longtemps, la première étape doit consister à mettre enfin un terme au service national à durée indéterminée en abrogeant la proclamation n° 82/1995 sur le service national. Conformément aux prescriptions de la convention, le gouvernement doit mettre un terme au recours systématique à des conscrits pour des travaux qui ne sont pas de nature purement militaire. La durée et les conditions de ces travaux doivent également répondre aux exigences de l'urgence de la situation. En aucun cas la durée du travail ne peut être indéterminée ou arbitraire.

Les femmes sont particulièrement touchées par la situation actuelle en Érythrée. Des informations émanant de diverses organisations non gouvernementales (ONG) et institutions internationales font état des violences sexuelles atroces subies par des femmes pendant leur service national obligatoire. Nous appelons le gouvernement à prendre des mesures immédiates pour protéger les femmes qui effectuent leur service national obligatoire contre le harcèlement et les violences sexuelles.

Au vu des informations recueillies et des discussions menées lors de cette réunion, il n'est donc guère surprenant que de nombreux Érythréens se voient contraints de fuir leur pays pour échapper au service national et à des conditions de détention inhumaines. Or, en Érythrée, les autorités portent bel et bien des accusations contre les personnes qu'elles qualifient de déserteurs. Et lorsque la violence institutionnelle ne peut s'exercer à l'encontre de ces personnes, elle s'exerce à l'encontre de leurs familles, notamment par le biais d'extorsions. Nous demandons instamment au gouvernement de mettre fin aux représailles contre les familles des personnes qui refusent d'être contraintes d'accomplir le service national.

Si les autorités souhaitent véritablement démontrer qu'elles ne cautionnent pas les actes intolérables qui nous ont été rapportés, elles devraient établir un mécanisme indépendant de plainte afin que les conscrits puissent déposer plainte en cas de mauvais traitements. Ce mécanisme devrait également permettre de fournir une forme de réparation aux personnes ayant subi un préjudice dans le contexte de leurs obligations de service. Nous espérons tous sincèrement que ce sera la dernière fois que la commission et la commission d'experts seront amenées à examiner la proclamation sur le service national et les conséquences désastreuses de son application pour les citoyens érythréens. Nous espérons que des progrès concrets



seront enfin réalisés afin que les citoyens érythréens n'aient plus à subir des abus et des violations de leurs droits fondamentaux.

Nous restons convaincus qu'une véritable coopération avec l'OIT et avec les mécanismes internationaux de défense des droits de l'homme est la seule voie pour rétablir les droits et la dignité de toutes les personnes concernées. Nous demandons donc au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin de donner suite à toutes les recommandations de la 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 s'est dite profondément préoccupée par la poursuite du recours généralisé et systématique au travail obligatoire dans le cadre du programme de service national établi depuis longtemps. Elle a noté que, dans la pratique, le service national reste d'une durée indéterminée, créant ainsi une situation de mobilisation générale où les personnes servent pendant des années, voire des décennies, sous la contrainte et la menace de graves sanctions.

Tout en prenant note des références du gouvernement aux besoins de défense nationale, à l'instabilité régionale et aux situations d'urgence, la commission rappelle que le recours au travail obligatoire doit être strictement limité en termes de portée, de durée et d'objectif, et doit respecter les conditions établies par la convention.

Compte tenu de cette discussion, la commission a exhorté le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- réformer le système du service national, notamment en modifiant la proclamation n° 82 sur le service de national de 1995, afin de limiter clairement le service national aux activités permises par la convention, en excluant la participation obligatoire aux activités économiques civiles, et afin d'établir et d'appliquer une durée maximale pour le service national, en veillant à ce que, dans la pratique, le service ne soit pas indéfini et que son recours se limite strictement à des circonstances définies;
- mettre fin aux pratiques de recrutement forcé, y compris aux rafles de masse, et veiller à ce qu'aucune sanction, représailles ou contrainte sur les personnes, y compris sur les membres de leur famille, ne soit utilisée pour imposer le travail;
- enquêter sur les personnes exerçant une coercition pour contraindre les habitants à participer aux activités militaires, sous peine de sanctions sévères à leur encontre ou à l'endroit de leur famille, et traduire les responsables de tels actes en justice;
- garantir, en droit et dans la pratique, que toute activité en dehors du cadre strict des obligations du service national soit exécutée sur une base volontaire et dans des conditions conformes au droit du travail;
- adopter et mettre en œuvre un plan de démobilisation et de transition vers le marché du travail assorti d'un calendrier précis, comprenant des mesures visant à favoriser les possibilités d'emploi décent et durable ainsi que la réinsertion des anciens conscrits;
- renforcer les mécanismes efficaces d'application de la loi, de traitement des plaintes et de responsabilisation, y compris des voies de recours efficaces en cas de travail forcé; et



- **mettre en place, sans délai, un mécanisme national de dialogue tripartite en vue de favoriser la participation constructive du gouvernement et des partenaires sociaux, y compris dans le contexte d'une future transition vers un marché du travail libre.**

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 à la commission d'experts des informations sur l'application de la convention et sur les mesures prises pour mettre en œuvre les présentes recommandations, en consultation avec les partenaires sociaux, d'ici au 1^{er} septembre 2026.

Représentant gouvernemental – La délégation du gouvernement d'Érythrée a attentivement écouté les présentes conclusions. Bien que nous prenions note des préoccupations soulevées, nous devons rejeter, avec respect mais fermeté, les conclusions telles qu'elles sont formulées.

L'Érythrée est consternée par les descriptions inexactes, tendancieuses et motivées par des considérations politiques qui figurent dans les observations de la commission d'experts concernant notre programme de service national. Nous rejetons donc fermement toute présentation de notre programme comme un système de travail forcé ou obligatoire contraire à la convention.

Tout d'abord, les normes internationales du travail ne peuvent supplanter le droit fondamental d'une nation à défendre son territoire et son peuple. Les services nationaux constituent un instrument souverain légitime conçu pour préserver notre indépendance et notre intégrité territoriale, et pour renforcer la résilience nationale face à des menaces extérieures existentielles et prolongées.

D'autre part, l'Érythrée a mis en place, à deux reprises au cours des dernières décennies, des programmes de démobilisation de grande envergure. En effet, au lendemain de l'indépendance, le gouvernement a entrepris une démobilisation massive de l'Armée des combattants de la liberté. C'est dans ce cadre plus large que le service national a été instauré, afin de constituer une force de réserve d'urgence pour une petite armée permanente.

À la suite de l'Accord d'Alger, l'Érythrée a lancé une deuxième vague de démobilisation, beaucoup plus importante, en septembre 2001, grâce à un soutien financier conséquent de ses partenaires de développement. Cependant, la pleine mise en œuvre du programme a été suspendue en 2007, lorsque le régime éthiopien a manqué à ses obligations et a poursuivi une politique d'agression et de changement de régime à l'encontre de l'Érythrée. Dans ce contexte, un service national prolongé ne saurait être assimilé à un déploiement militaire délibéré, continu ou indéfini. En outre, il faut reconnaître que, dans la pratique, environ 90 pour cent des membres du service national occupent généralement des fonctions civiles au sein d'institutions publiques et de service civil. Pour mémoire, je suis fier d'informer cette auguste assemblée que je suis moi-même un membre actif du service national.

En août 2015, l'Érythrée a mis en œuvre la première phase d'augmentation des salaires du service civil et des forces de défense. Étant donné que les membres du service national ont été pleinement intégrés au service civil, ils sont en réalité les principaux bénéficiaires d'une augmentation d'environ trois fois la valeur de l'échelle salariale du nouveau service public. Nous regrettons que la commission d'experts continue de s'appuyer largement sur des allégations non vérifiées et sur les rapports politisés du soi-disant Rapporteur spécial des



Nations Unies sur la situation des droits de l'homme en Érythrée, un instrument que nous avons toujours rejeté comme étant fondamentalement vicié et manquant d'impartialité. Donner du crédit au contenu de ces rapports dans ce cadre risque d'introduire des faiblesses dans la méthodologie et de nuire à la crédibilité du système de contrôle.

Pour conclure, le gouvernement de l'État d'Érythrée demande que la version intégrale de cette intervention ainsi que les précisions qu'elle contient soient entièrement consignées dans les comptes rendus du processus de contrôle de la 114^e session de la Conférence internationale du Travail.

Espagne (ratification: 1984)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Rapport sur la mise en œuvre du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée avec les partenaires sociaux sur des questions liées à l'OIT

1. Contexte

Le 16 mai 2024, le ministère du Travail et de l'Économie sociale a mis en place un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée avec les partenaires sociaux sur des questions liées à l'Organisation internationale du Travail (OIT) (ci-après, le «mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée»). L'objectif est d'accroître la participation de ces organisations aux rapports et informations que le ministère soumet au Bureau international du Travail (BIT) au titre de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, que l'Espagne a ratifiée en 1984.

Ce mécanisme a amélioré les procédures d'application des normes de l'OIT en Espagne. Il a d'abord été convenu que les projets de rapports sur les conventions et les recommandations de l'OIT seraient transmis aux partenaires sociaux suffisamment à l'avance pour leur permettre de les examiner. De même, le mécanisme prévoit l'envoi des observations des partenaires sociaux aux autres organisations, ainsi que la communication des projets de rapport avant leur soumission au BIT. En outre, il est prévu qu'une réunion ait lieu avant la soumission des documents définitifs au BIT pour permettre un échange d'informations entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Enfin, le mécanisme prévoit qu'une des parties peut demander la tenue de réunions supplémentaires sur l'un des points repris à l'article 5 de la convention.

La mise en œuvre de ce mécanisme a permis une amélioration réelle et progressive de la participation effective des partenaires sociaux aux questions traitées dans le cadre de l'OIT.

2. Mise en œuvre du mécanisme

Les améliorations susmentionnées ont été constatées dès la mise en œuvre du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée. Les informations ci-dessous décrivent par le menu la manière dont ces améliorations ont été mises en place:



2024

Au cours de l'année 2024, la mise en œuvre du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée a porté sur les rapports concernant les conventions ratifiées à soumettre en 2024. Il s'agissait en effet des dossiers qui, pour des raisons de calendrier, ont été traités en 2024, au moment du démarrage du mécanisme.

Ainsi, en ce qui concerne les rapports sur les conventions ratifiées, au cours de l'exercice 2024, les démarches ci-après ont été menées dans le cadre de la mise en place du mécanisme:

- Le 7 juin 2024, les projets de rapports ont été envoyés aux partenaires sociaux pour examen, leur laissant un mois pour envoyer leurs observations.
- Le 9 juillet 2024, après avoir reçu toutes les observations des partenaires sociaux, celles-ci ont été envoyées aux autres organisations pour qu'elles en prennent connaissance.
- Le 19 juin 2024, une réunion en ligne avec les partenaires sociaux a été planifiée pour le 22 juillet. Tous les ministères intervenant dans la présentation des rapports étaient également invités (procès-verbal joint en annexe). L'objectif de la réunion était d'analyser individuellement chaque rapport, ainsi que les observations des partenaires sociaux à leur sujet. Le secrétaire général technique du ministère du Travail et de l'Économie sociale présidait la réunion. Le ministère a demandé aux partenaires sociaux s'il était nécessaire de communiquer le procès-verbal de la réunion au BIT, mais ceux-ci ont estimé que cela ne l'était pas. Le procès-verbal de la réunion a été envoyé aux partenaires sociaux par courrier électronique le 24 juillet 2024.
- Le 18 septembre 2024, après l'intégration des observations des partenaires sociaux et des réponses du gouvernement à ces observations, ainsi qu'aux questions soulevées lors de la réunion du 22 juillet aux textes finaux des rapports, ceux-ci ont été transmis aux partenaires sociaux pour un dernier examen avant leur envoi définitif au BIT. Finalement, la soumission officielle des rapports au BIT a eu lieu le 26 septembre 2024.

2025

En 2025, les questions et les dossiers ci-après ont été examinés dans le cadre du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée.

En ce qui concerne les rapports sur les conventions ratifiées, au cours de l'exercice 2025, les démarches ci-après ont été menées dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme:

- Le 24 mars, des informations relatives aux rapports sur les conventions ratifiées que l'Espagne devait soumettre au BIT en 2025 ont été transmises aux partenaires sociaux.
- Entre le 22 et le 29 mai, les projets de rapport ont été communiqués aux partenaires sociaux en leur laissant jusqu'au 30 juin pour formuler leurs observations.
- Entre le 30 juin et le 8 juillet, les partenaires sociaux ont envoyé leurs observations, lesquelles ont été communiquées aux autres organisations.
- Le 18 juin, les partenaires sociaux ont été invités à participer à une réunion en ligne le 17 juillet. Le secrétaire général technique du ministère du Travail et de l'Économie sociale présidait la réunion, et tous les ministères participant à l'élaboration des rapports étaient également présents. L'objectif de la réunion était que les partenaires sociaux puissent faire part oralement de leurs observations sur les projets de rapport.



- Le 26 août 2025, après l'intégration des observations des partenaires sociaux et des réponses du gouvernement à ces dernières, ainsi qu'aux questions abordées lors de la réunion du 17 juillet aux textes finaux des rapports, ceux-ci ont été transmis aux partenaires sociaux pour un dernier examen avant leur envoi définitif au BIT.
- Enfin, la soumission officielle des rapports au BIT a eu lieu le 1^{er} septembre 2025.

En ce qui concerne les rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, les démarches ci-après ont été menées au cours de l'exercice 2025 dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme:

- Le 27 février, le projet de rapport sur la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, a été transmis pour observations.
- Le 24 avril 2025, une réunion en ligne a été organisée pour discuter des observations formulées concernant la recommandation susmentionnée.

En ce qui concerne le Conseil d'administration du BIT, les démarches ci-après ont été menées en 2025:

- Le 7 mars, une réunion d'information a été organisée pour analyser conjointement les questions les plus pertinentes de l'ordre du jour de la 353^e session du Conseil d'administration (du 10 au 20 mars).
- Le 12 novembre, une réunion d'information a été organisée pour analyser conjointement avec les partenaires sociaux les questions les plus pertinentes de l'ordre du jour de la 355^e session du Conseil d'administration (du 17 au 27 novembre).

En ce qui concerne Conférence internationale du Travail (ci-après, «la Conférence»):

- Le 3 avril, les organisations ont été averties que la réunion de préparation à la Conférence de 2025 aurait lieu le jeudi 22 mai, leur laissant suffisamment de temps pour s'y préparer.
- Le 14 mai, une convocation à la réunion préparatoire a été envoyée; elle avait pour objectif d'analyser l'ordre du jour et les procédures de la Conférence, et de présenter la délégation pour le jeudi 22 mai.

En ce qui concerne la soumission de conventions et de recommandations, ainsi que la ratification de conventions:

- Le 18 mars, le rapport préparé par le ministère en vue de la ratification de la convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, a été envoyé aux partenaires sociaux afin qu'ils formulent leurs commentaires et observations.
- Le 30 septembre, le rapport préparé par le ministère en vue de la soumission de la recommandation (n° 207) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, a été envoyé aux partenaires sociaux afin qu'ils formulent leurs observations.

2026

En 2026, les questions et les dossiers ci-après ont été examinés dans le cadre du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée.

En ce qui concerne les rapports sur les conventions ratifiées, au cours de l'exercice 2026, les démarches ci-après ont été menées dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme:



- Lors de la réunion du 18 mars avec les partenaires sociaux (en prévision du Conseil d'administration), des informations relatives aux rapports à soumettre en 2026 ont été communiquées; il a été précisé qu'il s'agissait des premiers rapports sur la convention (n° 167) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988, et sur la convention (n° 184) sur la sécurité et la santé dans l'agriculture, 2001.

En ce qui concerne les rapports sur les conventions non ratifiées et les recommandations, les démarches ci-après ont été menées au cours de l'exercice 2026 dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme:

- Le 22 janvier, le projet de rapport sur la recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982, a été communiqué pour observations.
- Le 18 février 2026, une réunion en ligne a été organisée pour discuter des observations relatives à la recommandation susmentionnée.

En ce qui concerne le Conseil d'administration du BIT, les démarches ci-après ont été menées en 2026:

- Le 18 mars, une réunion d'information a eu lieu pour analyser conjointement les questions les plus pertinentes de l'ordre du jour de la 356^e session du Conseil d'administration, organisée à Genève du 23 mars au 2 avril 2026.

En ce qui concerne Conférence internationale du Travail:

- Le 17 avril, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont été invitées à prendre part à une réunion d'information en prévision de la Conférence de 2026. La date de la réunion a finalement été fixée au 18 mai, en fonction des disponibilités des différentes parties.

En conclusion, les mesures prises ont permis d'améliorer la régularité des consultations tripartites liées aux questions susmentionnées, de les prévoir à l'avance et de les systématiser. En outre, les consultations menées ont permis aux partenaires sociaux de formuler des observations et des commentaires, dont beaucoup ont été pris en considération. Grâce à la consolidation de ce mécanisme, le gouvernement a considérablement amélioré ses processus d'établissement des rapports à soumettre au BIT.

Tout cela résulte de l'engagement ferme du gouvernement en faveur du renforcement continu du dialogue social et des mécanismes de consultation tripartite efficaces prévus par la convention de l'OIT.

Discussion par la commission

Présidente – Nous allons poursuivre les travaux de notre commission en passant à l'examen du cas concernant l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, par l'Espagne. Dix-huit orateurs se sont inscrits pour prendre part à la discussion de ce cas. Par conséquent, le bureau a décidé de réduire le temps de parole des délégués s'exprimant à titre individuel de 5 à 3 minutes. J'invite donc le représentant gouvernemental, le secrétaire d'État au Travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je souhaite avant tout remercier la commission pour le travail qu'elle accomplit et souligner que cet organe essentiel au bon fonctionnement de l'OIT célèbre aujourd'hui, ni plus ni moins, sa 100^e session. Beaucoup d'autres seront encore nécessaires si l'on souhaite que l'Organisation reste un outil essentiel à la défense du travail décent. Le respect de l'Espagne, de mon pays et de mon gouvernement, du système



multilatéral que représente l'OIT, et plus particulièrement de son système de contrôle, est total et absolu. C'est la raison pour laquelle nous nous soumettons à l'examen de la commission, dans le but d'apprendre et de continuer à améliorer la manière dont nous mettons en œuvre les instruments internationaux que l'Espagne a ratifiés. Avec le plus grand respect et en insistant sur la nécessité de pouvoir tirer des enseignements des discussions au sein de la commission, j'estime qu'il n'y avait pas lieu d'examiner le cas de l'Espagne aujourd'hui, car cela a sans doute empêché la commission de se pencher sur un cas plus grave. Quoi qu'il en soit, j'insiste sur le fait que nous rendrons pleinement compte de tout ce que nous avons entrepris en rapport avec la convention, ce que nous avons d'ailleurs déjà eu l'occasion de faire devant cette même commission, il y a deux ans.

L'Espagne, qui est le pays qui a ratifié le plus grand nombre de conventions de l'OIT, ne prend pas à la légère la ratification d'une convention ou la mise en œuvre d'une recommandation. Souscrire aux conventions de l'Organisation suppose d'être prêt à engager des réformes internes qui font évoluer à la législation sociale et du travail du pays en accord avec les valeurs contenues dans ces conventions. Permettez-moi d'illustrer mes propos par quelques exemples significatifs de ce que nous avons accompli ces dernières années. Nous avons ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et, à la suite de cette ratification, l'Espagne a reconnu le droit aux prestations contributives de chômage aux employées de maison, a supprimé la possibilité de résilier librement le contrat des employées de maison et leur a octroyé une protection contre l'insolvabilité de l'employeur.

Nous avons ratifié la convention (n° 191) sur un milieu de travail sûr et salubre (amendements corrélatifs), 2023, et nous nous sommes engagés à faire de la sécurité et de la santé au travail une règle fondamentale et, à cet égard, il y a une semaine, le Conseil des ministres a approuvé un projet de réforme globale de notre loi sur la prévention des risques professionnels afin de reconnaître que la sécurité et la santé au travail constitue une norme et un droit fondamental. Ce résultat a été obtenu après plus de dix-neuf mois de négociations avec les partenaires sociaux. Nous avons ratifié la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et nous avons approuvé, en Conseil des ministres, les définitions du harcèlement et les principes qui y sont énoncés pour protéger les travailleurs contre les situations visées par cette convention. Sans vouloir trop prolonger cette intervention, je souhaite ajouter que nous avons également ratifié la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et avons modifié l'ensemble de notre législation pour assurer de bonnes conditions de travail aux personnes qui travaillent dans le secteur de la pêche et garantir leur bien-être.

La convention n° 144 est importante pour l'Espagne en ce qu'elle transpose le tripartisme de l'OIT au fonctionnement interne de chaque gouvernement. C'est une convention que nous prenons très au sérieux, à tel point que, conscients que les gouvernements précédents avaient systématiquement bafoué ce principe de tripartisme dans leur gestion nationale, nous avons adopté, le 16 mai 2024, un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée avec les partenaires sociaux pour appliquer la convention. Depuis le 16 mai 2024, date à laquelle ce mécanisme est entré en vigueur, plus de 20 initiatives, rencontres avec les partenaires sociaux, échanges de documents, réunions et dialogues ouverts ont été organisés, tant pour collaborer sur la manière dont nous devons ratifier les conventions que pour échanger des informations sur les effets des recommandations et rendre compte ponctuellement de ce que devrait être la position du gouvernement au sein du Conseil d'administration du BIT et à la Conférence.

Il ne s'agit pas d'un dialogue social purement formel, mais d'un dialogue social très inclusif et très approfondi. Permettez-moi de vous en expliquer le fonctionnement, car il ne s'agit pas



d'une simple formalité. Toute la documentation que l'Espagne reçoit du BIT est transmise par écrit aux partenaires sociaux. Ceux-ci disposent alors d'un délai pour formuler leurs observations sur les documents qu'ils estiment importants; ils les renvoient également par écrit. Nous partageons les observations reçues des partenaires sociaux, tant des travailleurs que des employeurs. Ainsi, ceux-ci ont parfaitement connaissance des observations que leurs homologues ont faites. Lorsque le temps manque à une partie, pour quelque raison que ce soit, et qu'elle n'arrive pas à communiquer ses observations à temps, le gouvernement lui accorde un délai supplémentaire, qu'il accorde également aux autres partenaires sociaux qui auraient envoyé leurs observations dans les délais fixés. Une fois toutes les observations reçues, elles sont compilées dans un document unique selon la procédure et le format établis par le BIT, qui est ensuite à nouveau communiqué aux partenaires sociaux, travailleurs comme employeurs, à qui l'on demande d'approuver le document compilé ou de formuler, à leur tour et s'ils souhaitent, des observations supplémentaires. Ils sont également interrogés sur la nécessité de transmettre au BIT ce document établi conformément à ses directives. Question à laquelle, d'ailleurs, les partenaires sociaux répondent généralement par la négative.

Avec tout le respect dû aux employeurs, on nous reproche de ne pas avoir mené d'évaluation ni élaboré de rapport final de ce document. Je ne peux pas faire abstraction du fait que l'article 6 de la convention ne dispose pas que le rapport annuel est obligatoire, mais qu'il est préparé lorsque cela paraît approprié. Quoi qu'il en soit, le gouvernement va élaborer un rapport annuel et procéder à une évaluation, et ce maintenant que le mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée est en place depuis deux ans. Je souhaite souligner qu'une évaluation a été réclamée deux mois après la mise en œuvre du nouveau mécanisme.

Sans vouloir manquer de respect, nous estimons que le mécanisme n'était pas en place depuis suffisamment de temps, qu'il n'était pas encore possible d'évaluer s'il fonctionnait ou pas. Je pense que nous sommes maintenant arrivés au bon moment, après deux années de fonctionnement d'un mécanisme qui, je dois le reconnaître, est très exigeant en ce qui concerne les délais et l'échange de documents. Dans tous les cas, le gouvernement se tient entièrement à la disposition de la commission pour fournir toutes les informations nécessaires et envoyer des documents supplémentaires, mais surtout pour que la commission nous indique comment nous pouvons respecter la convention ou améliorer notre manière dont nous l'abordons, car il ne fait aucun doute que, pour l'Espagne, le dialogue social est un principe incontournable de la législation sociale du pays. Depuis 2020, le gouvernement n'a adopté aucune norme relative à la législation du travail sans avoir préalablement mené un véritable dialogue social efficace, effectif et indispensable. Je vous rappelle qu'en 2021 le gouvernement a négocié avec les employeurs et les travailleurs des augmentations du salaire minimum interprofessionnel, approuvées par les trois parties. Il a négocié six accords pour défendre l'emploi dans le but de protéger les intérêts des travailleurs et des entreprises pendant la pandémie. Il est parvenu à un accord avec les employeurs et les travailleurs pour réglementer le travail à distance, et a conclu un accord très important, précisément au cours de cette même session de la Conférence, avec les employeurs et les travailleurs pour réglementer le travail sur les plateformes numériques.

Une loi qui, soit dit en passant, a servi de précurseur à la directive européenne sur le travail sur les plateformes numériques et qui a fait l'objet d'un consensus entre les travailleurs et les employeurs. En 2021, le gouvernement a négocié et conclu, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives du pays, la réforme du travail de 2021 qui est à l'origine d'une profonde transformation du marché du travail espagnol. Il a également négocié une stratégie de prévention des risques professionnels et a obtenu le consensus des



employeurs et des travailleurs. De même, le gouvernement a négocié un protocole sur l'égalité et la non-discrimination des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres ou intersexuées (LGTBI) avec les employeurs et les travailleurs, et de nombreuses autres règles pour appliquer son modèle de relations de travail, toujours en procédant à un dialogue social efficace.

À de nombreuses reprises, il n'a pas été possible de parvenir à un accord tripartite, mais aucune loi ni aucune initiative normative n'a jamais été adoptée sans le soutien préalable des partenaires sociaux ou sans que ceux-ci n'y aient participé, et j'insiste, non pas comme une formalité, mais avec efficacité.

Le gouvernement est parvenu à un accord avec les partenaires sociaux pour réformer, ni plus ni moins, son régime public de pensions. En toute humilité, j'estime que, pour le système national des relations de travail, la période qui débute en 2020 est certainement la plus fructueuse de l'histoire de notre pays en ce qui concerne de dialogue social. C'est précisément une période où l'on s'est appuyé sur les principes qui sous-tendent l'OIT, dont le tripartisme non seulement éclaire notre action politique, mais constitue aussi pour nous une caractéristique indispensable. Et cette période de dialogue social dans notre pays a eu des effets que je voudrais mettre en évidence.

Aujourd'hui, l'Espagne compte plus d'emplois que jamais. Selon les dernières données, 22,3 millions de personnes ont un emploi. Nous avons réussi à réduire notre taux d'emploi temporaire de 10 points et il se situe désormais dans la moyenne européenne. L'un des grands problèmes de l'Espagne était la précarité de ses relations de travail.

Nous avons augmenté le salaire minimum interprofessionnel de 66 pour cent, le portant ainsi au niveau recommandé par le Conseil de l'Europe, soit 60 pour cent du salaire moyen du pays. Nous avons réduit l'écart salarial entre femmes et hommes de 25 pour cent, notamment grâce à l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel. Et tout cela n'a pas nui à nos entreprises qui, selon les dernières données de l'administration fiscale, enregistrent des bénéfices records sur leurs ventes et n'ont jamais réalisé autant de bénéfices. Ces mesures n'ont pas non plus empêché la productivité par heure travaillée d'augmenter à un rythme de 1 pour cent par an.

J'insiste: nous sommes tout à fait disposés à résoudre une fois pour toutes les difficultés que soulève l'application dans notre pays de la convention – qui est pour nous essentielle – et du principe du tripartisme que je pense que nous appliquons avec résolution et en comptant sur la collaboration des partenaires sociaux, pour autant que cette application puisse encore être renforcée et améliorée. Les recommandations de la commission seront certainement très utiles pour l'État.

Je vous remercie de votre attention et je reste bien sûr à votre disposition. J'écouterai très attentivement toutes les interventions qui pourraient avoir lieu à ce sujet.

Membres employeurs – Je remercie le représentant gouvernemental pour son explication concernant la situation dans le pays, ainsi que pour les informations écrites fournies. L'Espagne a ratifié 141 conventions, dont 10 conventions fondamentales, 4 conventions de gouvernance et 127 conventions techniques. La convention n° 144 est l'une des quatre conventions de gouvernance de l'OIT. L'Espagne l'a ratifiée en 1984 et la commission d'experts a déjà fait des observations concernant les consultations tripartites en 2014, 2017 et 2024.

C'est aujourd'hui la deuxième fois depuis 2024 que la commission examine l'application par l'Espagne de cette convention, en droit et dans la pratique. En mai 2024, le gouvernement



a adopté un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée avec les partenaires sociaux sur les questions liées à l'OIT. En juin 2024, la commission avait rappelé que la consultation tripartite destinée à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail était d'une importance capitale.

La commission avait prié le gouvernement: i) de continuer à garantir une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des procédures requises par la convention et de fournir des informations sur la fréquence de ces consultations et les méthodes de travail; et ii) de communiquer les informations demandées ainsi que des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations. Depuis lors, toutefois, les organisations d'employeurs, la Confédération espagnole d'organisations d'employeurs (CEOE) et la Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises (CEPYME) affirment que le nouveau mécanisme de consultation ne respecte la convention que de manière formelle, et non effective.

Des lacunes persistent, tant sur le fond que sur la forme, ce qui implique que cette convention ne serait toujours pas correctement appliquée. Les critiques portent sur les points suivants: i) l'absence de vraie participation, principalement en raison de délais insuffisants, ce qui complexifie la prise de positions communes de manière extraordinaire; ii) l'absence de véritable dialogue social: les réunions évoquées par le gouvernement sont purement informatives et non délibératives; iii) l'approche est extrêmement limitée: les réunions se sont concentrées sur des rapports officiels, sans aborder des domaines d'une pertinence incontestable dans le cadre de l'OIT, tels que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, alors que le cas a été porté devant la Cour internationale de Justice; et iv) le mécanisme ne fait pas l'objet d'une évaluation efficace quant à son fonctionnement, ce qui empêche d'identifier ses lacunes, d'y remédier et d'assurer son amélioration continue. Dans sa dernière observation, la commission d'experts a demandé au gouvernement de fournir des informations sur l'évaluation de ce nouveau mécanisme de consultation sur les questions liées à l'OIT.

La commission d'experts a également prié le gouvernement d'indiquer comment il est tenu compte des opinions exprimées par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur le fonctionnement des procédures de consultation tripartites efficaces requises par la convention. Les membres employeurs accordent une grande importance à la convention. Ils soulignent que, comme le proclame la Constitution de l'OIT, le tripartisme est l'un des piliers de l'Organisation. C'est ce qui la distingue des autres organisations internationales. Les divers changements qui ont marqué l'OIT depuis plus d'un siècle n'ont jamais remis en cause la validité du système tripartite, qui confère le même statut aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements.

Les membres employeurs ont également rappelé que c'est au sein de cette commission qu'avait été suggérée, pour la première fois en 1972, la possibilité d'adopter un instrument traitant spécifiquement de la création d'organismes tripartites nationaux pour permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs de participer plus étroitement au processus d'élaboration des normes. La convention présente l'avantage d'être souple, dans la mesure où elle laisse à la pratique nationale le soin de déterminer la nature et la forme des procédures de consultation. Une grande diversité de procédures et de méthodes de consultation tripartite peut permettre d'atteindre les objectifs de la convention. Toutefois, pour être constructive, la consultation ne doit pas se limiter à de pures formalités, mais doit bénéficier de toute l'attention des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour aider le gouvernement à prendre une décision. Les consultations tripartites menées par le gouvernement ne peuvent se limiter à une consultation purement écrite et isolée.



La bonne foi est essentielle à une consultation tripartite fructueuse, car elle favorise la confiance, la crédibilité et une réelle volonté de la part des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs de s'engager de manière constructive. Agir de bonne foi signifie aborder les discussions avec ouverture d'esprit, dans le respect des différents points de vue et en étant prêt à partager des informations pertinentes en toute transparence. Cela implique également de s'engager dans un dialogue qui va au-delà des formalités, en visant un consensus ou des compromis viables plutôt que des résultats prédéterminés. En ce sens, le tripartisme n'est pas une voie facile. Il nécessite de mettre en place des dispositifs d'informations appropriés pour les organisations, afin qu'elles disposent d'une base suffisante pour mener des consultations, échanger des points de vue et résoudre les conflits, en tenant compte des positions des partenaires sociaux avant que la décision finale ne soit prise.

Les membres employeurs estiment qu'il est essentiel que les décisions finales du gouvernement concernant ses obligations envers l'OIT tiennent compte des points de vue exprimés par les employeurs et les travailleurs.

Membres travailleurs – Nous avons déjà eu l'occasion d'examiner l'application de cette convention par l'Espagne lors de la 112^e session de la Conférence, en 2024. À la suite des discussions que nous avons tenues à cette occasion, nous rappelons l'importance fondamentale du dialogue tripartite pour promouvoir l'application des normes internationales du travail. À l'époque, nous avons souligné que le dialogue tripartite devait être un dialogue effectif et non une pure formalité. Pour y parvenir, les États doivent établir des mécanismes institutionnels qui accordent aux partenaires sociaux le temps suffisant pour formuler leurs observations et prendre connaissance des commentaires des autres parties, sans se limiter à un processus écrit, et prévoient des moments d'échange avant l'envoi des documents définitifs au BIT.

Dans nos conclusions, nous avons expressément prié le gouvernement de continuer à garantir une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des procédures requises par la convention et de fournir des informations sur la fréquence de ces consultations et les méthodes de travail. De même, nous l'avons prié de communiquer les informations demandées ainsi que des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations. Nous nous réjouissons de constater que le gouvernement a donné suite aux recommandations que notre commission avait formulées et que cela a donné lieu à de nombreuses améliorations destinées à garantir l'efficacité du dialogue social en ce qui concerne les rapports sur les conventions ratifiées.

Comme cela avait déjà été souligné lors de la 112^e session de la Conférence, depuis mai 2024, le gouvernement a mis en place un nouveau mécanisme de consultation qui renforce concrètement et effectivement la participation des organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs à l'établissement des rapports sur les conventions ratifiées. L'objectif de ce nouveau mécanisme est d'accorder le temps suffisant à toutes les parties pour formuler des observations, les transmettre aux autres parties, envoyer aux partenaires sociaux les projets de rapports définitifs avant leur envoi au BIT et permettre aux partenaires sociaux de présenter leurs observations lors de réunions organisées à cette fin. Nous notons que les syndicats espagnols ont estimé que ce nouveau dispositif constituait une avancée significative dans l'amélioration du dialogue tripartite sur le droit international du travail.

Étant donné que ce mécanisme est récent, nous encourageons le gouvernement à l'évaluer en collaboration avec les partenaires sociaux, comme il s'est engagé à le faire, dans le but de déterminer de manière objective les améliorations qu'apporte ce nouveau dispositif et de l'ajuster si nécessaire. Nous invitons également le gouvernement à continuer d'améliorer



les mécanismes de consultations afin de renforcer encore le dialogue social et la consultation tripartite à l'avenir.

Membre employeuse, Espagne – C'est un honneur pour moi de prendre la parole au nom de la CEOE, dont je suis la vice-présidente, et au nom de la CEPYME, que j'ai l'honneur de présider. Nous, les employeurs espagnols, sommes profondément attachés aux principes et aux valeurs du tripartisme qui guident l'action de l'OIT, et fiers des plus de 20 accords conclus depuis 2020 dans notre pays, à la faveur du dialogue social tripartite. Il s'agit d'accords variés, dont beaucoup ont déjà été mentionnés ici par le représentant gouvernemental, qui concernent la réforme de la législation du travail, le système de sécurité sociale, les travailleurs indépendants, le télétravail ou les dernières réglementations concernant l'utilisation des algorithmes ou les droits des travailleurs des plateformes. Le dernier accord en date porte sur les personnes LGTBI dans les entreprises.

Le dialogue social bipartite s'est par ailleurs avéré fructueux en Espagne. Il convient de souligner l'Accord pour l'emploi et la négociation collective pour la période 2023-2025 conclu avec les syndicats, auxquels je tiens à exprimer publiquement toute notre reconnaissance. Cet accord a contribué à moderniser le processus de négociation collective et à favoriser l'augmentation des salaires dans un contexte de forte inflation. C'est précisément cette légitimité fondée sur la loyauté qui nous permet aujourd'hui de débattre à nouveau de la convention dans un esprit constructif et de perfectionnement constant.

La convention peut être mise en œuvre à travers un large éventail de procédures et de méthodes de consultation tripartite, mais, pour être efficaces, celles-ci ne peuvent se limiter uniquement et exclusivement à des aspects purement formels; elles doivent, comme le prévoit l'article 2, paragraphe 1, s'accompagner d'une participation réelle et soutenue des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

En mai 2024, comme il a déjà été dit, le gouvernement a mis en place un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée, précisément en réponse aux lacunes déjà constatées en Espagne par cette commission en ce qui concerne le processus de consultation des partenaires sociaux. Cependant, ce mécanisme est malheureusement encore loin de garantir des consultations tripartites véritablement efficaces. Je tiens à souligner le mot «efficace» qui a été employé ici. Il est vrai que des réunions tripartites ont été convoquées au sujet des rapports sur l'application des conventions ratifiées, mais des lacunes structurelles persistent. Les délais accordés restent incompatibles avec une participation réelle. Analyser des dizaines de conventions en à peine un mois ne permet pas de parvenir à des positions concertées.

D'autre part, les réunions se réduisent toujours à un simple échange formel d'informations, sans ce véritable espace de dialogue, indispensable à un dialogue social efficace. De plus, le mécanisme reste excessivement centré sur les rapports, laissant de côté d'autres questions pertinentes liées à l'OIT.

Il est impossible de mettre en œuvre une coopération tripartite efficace sur des questions de fond de l'OIT qui concernent tous les mandants. Nous pensons, par exemple, à des questions revêtant une importance particulière, telles que la convention n° 87 et son renvoi devant la Cour internationale de Justice qui n'a fait l'objet d'aucune consultation, ou au suivi réel et systématique des résolutions et conclusions adoptées par la Conférence et par le Conseil d'administration du BIT.

Dans son état actuel, le mécanisme conçu par le ministère du Travail sert exclusivement à simuler le respect de la convention, ayant un caractère purement formel. Il est loin de



conférer au dialogue social le rôle central qu'il devrait jouer dans le traitement des relations internationales du travail, comme en témoigne le fait qu'il n'existe même pas – comme cela a été précisé – d'évaluation effective de son fonctionnement, pourtant prévu par la convention.

Le fait est que nous ne serions pas ici si cela ne relevait pas d'une pratique habituelle du gouvernement depuis 2022, dont les racines et les ramifications sont plus profondes, ce que je vais tenter d'expliquer.

Les organisations d'employeurs ont toujours servi un objectif: assurer le progrès social tout en veillant à la compétitivité de nos entreprises, avec engagement et loyauté. Nous avons ainsi réussi à promouvoir un marché du travail plus résilient, stable et inclusif, et à renforcer la compétitivité du pays. Il suffit, comme il a été rappelé, de comparer les chiffres relatifs à l'emploi temporaire dans les secteurs public et privé pour voir à quel point le rôle moteur que jouent les entreprises privées espagnoles est porteur de changements. Alors que le secteur privé a réduit son taux de travail temporaire à moins de 12 pour cent, le secteur public atteint près de 27 pour cent, soit plus du double, et près de 31 pour cent pour les femmes, ce qui, pour cette raison, mais aussi pour d'autres, fait l'objet d'une censure permanente de la part de la Cour de justice de l'Union européenne.

Malheureusement, à partir de 2022, alors que l'Union européenne n'est plus censée contrôler le respect des étapes réglementaires liées au Plan de relance et de résilience résultant de la pandémie de COVID-19, le ministère du Travail, chargé de diriger et de promouvoir le dialogue social en matière d'emploi et de préserver les accords conclus, a détourné les objectifs d'intérêt général du pays au profit d'autres intérêts particuliers, très éloignés de cet intérêt général.

Sa stratégie a donné lieu à un étouffement réglementaire qui se résume, entre septembre 2022 et décembre 2025, à 61 modifications de la norme de base régissant les relations de travail en Espagne, sans véritable dialogue social et, parfois, sans consultation ou avec des consultations très éloignées de cet esprit tripartite que représente cette assemblée ou le Pacte pour le dialogue social européen.

Ce tsunami réglementaire a bouleversé des institutions clés du droit du travail par le biais de normes, généralement d'une nécessité extraordinaire et urgente, liées à des catastrophes telles que la DANA qui a frappé Valence ou, aujourd'hui, la guerre du Golfe. Par exemple, la structure de la négociation collective a été modifiée, les conventions au niveau des communautés primant sur les conventions à l'échelon national; le contenu minimum des conventions collectives a été modifié; les motifs de nullité des licenciements et de discrimination ont été élargis, protégeant ainsi le travailleur contre toute décision de l'entreprise grâce à l'extension du droit à indemnisation; des congés climatiques à la charge de l'entreprise ont été créés; et la mise en place de plans de mobilité a été rendue obligatoire. En outre, et face à l'impossibilité d'obtenir un soutien parlementaire pour ses initiatives après l'échec au Congrès du projet de réduction de la durée légale de la journée de travail, le ministère du Travail ne cesse de contourner la réglementation pour modifier le Statut des travailleurs, s'attirant pour l'instant les reproches du Conseil d'État pour violation du principe de légalité et de la hiérarchie des normes en matière d'enregistrement des horaires de travail.

Le même *modus operandi* est censé s'appliquer pour transposer la directive relative aux salaires minimaux, qui inclut la modification des règles de compensation et d'absorption des salaires, profondément ancrées dans le Statut des travailleurs, ou la directive relative à des conditions de travail transparentes, avec des excès manifestes par rapport au règlement, ignorant de ce fait que les principes de légalité et de hiérarchie des normes ne sont pas de



simples instruments techniques du droit, mais des expressions directes du principe démocratique sur lequel repose l'état de droit.

Cette avalanche normative s'est traduite par une insécurité juridique constante, particulièrement néfaste pour les petites et moyennes entreprises et les microentreprises, déjà étranglées par l'augmentation du coût du travail. En tant que petite entrepreneuse, je tiens à rappeler que, en dépit de la croissance économique que connaît l'Espagne, nos microentreprises sont en train de disparaître – on parle de milliers de microentreprises en moins par rapport à la situation avant la pandémie de COVID-19 –, leurs conditions de survie étant de plus en plus complexes: une forte limitation de la liberté d'entreprendre, de leur capacité d'organisation et de gestion, et une intervention constante dans la négociation collective au point de la ralentir par des annonces de changements normatifs constants et d'ordre idéologique.

En conséquence, des réformes préalablement convenues dans le cadre du dialogue social ont fait l'objet d'un démantèlement progressif par le biais de dispositions réglementaires non concertées avec les partenaires sociaux, qui rouvrent de vieux débats sur des sujets ayant été écartés depuis lors. Par exemple, parmi les 100 mesures proposées, le 6 mai dernier, par le ministère en matière de responsabilité sociale des entreprises, une autre réforme importante du droit du travail est proposée sans consulter les partenaires sociaux. Il est également proposé de modifier l'article 42 du Statut des travailleurs relatif à la sous-traitance. En définitive, le recours sélectif au dialogue social, l'absence de consultation ou une consultation purement formelle, ainsi que le non-respect des accords conclus, sont une constante de l'action du gouvernement, totalement éloignée de l'esprit tripartite de cette Organisation.

Comme le soulignent à juste titre les conclusions de la résolution relative à la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, adoptée lors de la Conférence de 2018, le dialogue social et le tripartisme sont essentiels à la démocratie et à la bonne gouvernance.

La justice sociale et le progrès social et économique sont des objectifs partagés par les organisations d'employeurs espagnoles, tout comme les principes qui ont présidé à la création de l'OIT. Il importe toutefois de comprendre que le dialogue social et le tripartisme ne sauraient être sélectifs ou à la merci des intérêts conjoncturels des gouvernements. C'est pourquoi nous prions le gouvernement de respecter les conventions de l'OIT et d'améliorer les procédures de consultation afin que le tripartisme soit véritablement efficace.

Membre travailleur, Espagne – Permettez-moi tout d'abord de rappeler que, comme déjà précisé, ce cas a été examiné par cette commission il y a deux ans à peine, en 2024. À cette occasion, la commission avait rappelé que la consultation tripartite destinée à promouvoir la mise en œuvre des normes internationales du travail était d'une importance capitale et avait prié le gouvernement de continuer à garantir une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des procédures requises par la convention et de fournir des informations sur la fréquence de ces consultations, les méthodes de travail et les mesures adoptées pour mettre en œuvre les recommandations formulées.

Dans ce contexte, la question que nous devons nous poser aujourd'hui est simple: que s'est-il passé depuis lors, au cours de ces deux dernières années? La commission d'experts souligne dans le rapport de cette année que, à la suite des discussions de 2024, le gouvernement a mis en place un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée; elle prend note avec intérêt de son adoption et reconnaît les améliorations qu'il apporte. Entre autres améliorations figurent l'envoi anticipé des projets de rapports pour évaluation par les partenaires sociaux, l'échange d'observations entre les



différentes organisations représentatives, la diffusion des versions finales avant leur soumission au BIT, l'organisation de réunions destinées à un échange de vues, ainsi que la possibilité de convoquer des réunions supplémentaires à la demande de l'une des parties.

Il y a donc un aspect particulièrement frappant dans l'histoire de ce cas au cours des deux dernières années. Il suffit de relire les interventions du groupe des employeurs en 2024 et de les comparer au rapport que nous examinons aujourd'hui: la concordance est presque parfaite. À l'époque, on réclamait davantage de réunions, davantage d'échanges d'informations, l'accès aux projets de rapport, la communication des observations des autres parties et une procédure plus structurée. Aujourd'hui, la commission d'experts prend note avec intérêt de l'adoption d'un mécanisme qui intègre tous ces éléments et salue tout particulièrement cette démarche. La question n'est donc pas de savoir ce que l'Espagne a fait depuis 2024, car cela est clairement documenté dans le rapport. La véritable question porte probablement sur la raison pour laquelle nous continuons d'examiner, en 2026, un cas au sujet duquel la commission elle-même reconnaît que les mesures demandées ont été adoptées.

Bien sûr, cela ne signifie pas que le mécanisme ne puisse pas être amélioré. Nous savons que le dialogue social et les consultations tripartites sont des processus dynamiques et perfectibles, mais c'est précisément pour cette raison que nous devons nous demander si nous sommes réellement en présence d'un cas présumé de non-respect justifiant l'inscription répétée de ce cas à l'ordre du jour de cette commission. Les travailleurs espagnols estiment qu'il ne s'agit pas d'un cas de non-respect grave ou persistant. Nous ne sommes pas face à une absence de consultations tripartites ni à un refus du gouvernement d'appliquer les recommandations formulées il y a deux ans. Il s'agit d'un cas de suivi des améliorations apportées.

Les travailleurs espagnols sont fermement attachés au système de contrôle des normes de l'OIT. Nous y sommes attachés parce que nous estimons qu'il constitue l'un des principaux atouts de cette Organisation et parce qu'il contribue depuis des décennies à promouvoir le respect efficace des normes internationales du travail. C'est précisément pour cette raison que nous estimons important que ces mécanismes restent concentrés sur leur objectif principal: identifier les manquements, promouvoir des améliorations concrètes, contribuer à l'application effective des conventions et reconnaître, comme il se doit, les progrès le cas échéant. Y recourir pour alimenter des querelles politiques n'est pas un bon usage de ce système.

Lorsque la commission formule des recommandations, un gouvernement prend des mesures pour y répondre et la commission elle-même prend acte des progrès accomplis. Ces progrès doivent faire partie intégrante de l'évaluation effectuée. Sinon, nous courons le risque de laisser croire, à tort, que les progrès n'ont pas d'importance, mais aussi d'affaiblir la perception de ces mécanismes en tant qu'instruments destinés à traiter les cas les plus préoccupants et persistants de non-respect des normes internationales du travail.

De notre point de vue, la création et la mise en œuvre au cours des dernières années du nouveau mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée répondent aux préoccupations à l'origine de ce cas. De ce fait, nous continuerons à participer activement à ce mécanisme en contribuant à son évaluation et à son amélioration continue.

Autre membre travailleuse, Espagne – Nous souhaitons tout d'abord rappeler que la convention occupe une place centrale au sein du système normatif de l'OIT en ce qu'elle garantit que les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs participent de manière effective à l'élaboration, à l'application et au suivi des normes internationales du travail. Le tripartisme ne constitue pas seulement une méthode de travail de l'OIT, mais



représente également un principe essentiel de gouvernance démocratique des relations professionnelles. C'est pourquoi la commission d'experts ne cesse d'insister sur l'importance d'assurer des consultations tripartites régulières, efficaces et inclusives, notamment en ce qui concerne les obligations découlant des normes internationales du travail.

Dans le cas de l'Espagne, les observations récentes font référence à la nécessité de continuer à renforcer la qualité et l'efficacité de ces consultations, ainsi que la participation équilibrée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. À cet égard, il est important de reconnaître que l'Espagne a une très longue tradition de dialogue social institutionnalisé et que, ces dernières années, ce dialogue a permis de conclure des accords importants dans les domaines du travail, de l'économie et des affaires sociales. Les progrès réalisés dans le renforcement des mécanismes de consultation et de dialogue social témoignent d'un engagement clair envers les principes de la convention et le fonctionnement effectif du tripartisme.

Au sein des commissions ouvrières (CCOO), nous savons et sommes convaincus que l'Espagne a en outre réalisé des progrès significatifs visant à renforcer les mécanismes de dialogue social et de consultation tripartite, en pleine conformité – je dis bien, en pleine conformité – avec les obligations découlant de la convention, qui fait l'objet de la présente discussion.

Les efforts déployés ces dernières années témoignent d'une volonté claire de consolider les espaces de participation institutionnelle effective entre le gouvernement et les partenaires sociaux, ainsi que d'améliorer la qualité, la régularité et la transparence des consultations relatives aux normes internationales du travail. C'est précisément pour cette raison, comme nous l'avons déjà dit lors de l'examen de ce même cas en 2024, que nous considérons que cette commission ne doit pas être utilisée à des fins politiques ou pour extrapoler des débats nationaux qui n'ont absolument rien à voir avec l'objet spécifique du cas examiné ni avec le contrôle approprié de l'application des normes internationales du travail. La légitimité et la crédibilité de cette commission – et, en fin de compte, celles de nous toutes et de nous tous – tiennent au fait que ses mécanismes de contrôle restent centrés sur des critères techniques objectifs et équilibrés, conformément au mandat constitutionnel de l'OIT. Il ne devrait pas être admis ni en 2026 ni à l'avenir que cette commission soit instrumentalisée ou détournée pour nourrir des controverses de politique intérieure qui n'ont pas de lien direct avec les obligations découlant de la convention examinée, et ce non seulement dans le cas de l'Espagne, mais aussi à l'égard de tout autre État Membre. Préserver l'intégrité, l'impartialité et le caractère technique du système de contrôle normatif de l'OIT relève de la responsabilité partagée de tous les mandants tripartites. Le renforcement des mécanismes de consultation n'est pas une simple question de procédure, mais une garantie de l'application effective des droits fondamentaux des travailleurs et de l'instauration de relations de travail stables et démocratiques.

Nous sommes bien sûr convaincus que l'Espagne va continuer et continuera, sans relâche, à renforcer ses mécanismes de consultation tripartite, en pleine conformité, et je répète, en pleine conformité avec la convention, et en coopération avec les partenaires sociaux et avec l'OIT. Nous restons convaincus qu'un véritable dialogue social et le respect du tripartisme restent le meilleur moyen de renforcer l'application effective des normes internationales du travail et de consolider des institutions du travail inclusives, représentatives et efficaces.

Membre gouvernemental, Mexique – Le gouvernement mexicain remercie le gouvernement espagnol pour les informations fournies, ainsi que pour sa volonté affichée d'entretenir un dialogue ouvert et constructif avec la commission et les organes de contrôle de



l'OIT. Nous tenons tout d'abord à souligner l'importance de la convention en tant qu'instrument essentiel pour garantir la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration et l'application des normes internationales du travail.

Nous affichons très clairement et directement notre grande surprise de voir l'Espagne figurer sur la liste préliminaire des cas, et plus encore sur la liste des cas individuels. Toutefois, nous saluons la volonté du gouvernement de se présenter à nouveau devant la commission, son engagement à respecter cette institution centenaire, ainsi que son intention renouvelée de renforcer le dialogue social et de mettre en œuvre intégralement la convention.

Nous saluons tout particulièrement l'adoption, en 2024, d'un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée sur les questions liées à l'OIT en tant que mesure concrète visant à renforcer la participation effective, représentative et opportune des partenaires sociaux. Ce mécanisme introduit d'importantes améliorations aux procédures de consultation, dont la transmission préalable des projets de rapport, le partage des observations entre les partenaires sociaux, la présentation des versions finales des rapports avant leur soumission au BIT et l'organisation de réunions pour l'échange de points de vue.

Le Mexique note avec satisfaction que ces mesures ont été mises en œuvre de manière continue au cours des années 2024, 2025 et 2026, couvrant non seulement les rapports sur les conventions ratifiées, mais aussi d'autres questions pertinentes, comme l'examen des recommandations et la préparation du Conseil d'administration du BIT et de la Conférence.

De même, il est révélateur que les organisations de travailleurs elles-mêmes reconnaissent les progrès obtenus grâce à la mise en œuvre de ce nouveau mécanisme, soulignant des améliorations substantielles dans les processus de consultation. Ce sont là des éléments précieux pour apprécier de manière équilibrée ce cas. Dans le même temps, nous constatons que certains partenaires sociaux ont signalé des axes d'amélioration dans l'application du mécanisme, notamment en ce qui concerne la régularité des réunions et les processus d'évaluation. Nous estimons que ces éléments s'inscrivent naturellement dans un processus dynamique de développement institutionnel.

Le Mexique considère que les progrès signalés reflètent une volonté claire du gouvernement de donner suite aux observations de la commission d'experts et de renforcer progressivement les mécanismes de consultation tripartite.

Dans ce contexte, nous estimons que ce cas doit continuer à être abordé sous l'angle d'un dialogue constructif permettant d'accompagner et de consolider les améliorations déjà engagées, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux. Nous saluons avec enthousiasme le travail accompli par le gouvernement pour approfondir ces efforts, notamment en ce qui concerne l'évaluation du fonctionnement du mécanisme de consultation et la pleine prise en compte des avis des organisations représentatives dans les processus liés à l'OIT. Le Mexique réaffirme sa confiance dans la valeur du dialogue social en tant qu'outil fondamental dans la construction de consensus et le renforcement de systèmes du travail solides, inclusifs et démocratiques.

Enfin, nous faisons part de notre soutien au gouvernement pour son engagement à continuer de respecter la convention et à poursuivre le renforcement des mécanismes de consultation tripartite.

Membre employeur, Uruguay – Les employeurs uruguayens tiennent à rappeler que la convention dispose explicitement, à son article 2, que «[t]out Membre de l'[OIT] qui ratifie la [...] convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations



efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'[OIT]». Toujours selon la convention, ces consultations doivent avoir lieu avec les organisations représentatives, c'est-à-dire les organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs, et le gouvernement lui-même. En outre, l'article 2 susmentionné prévoit aussi que la nature et la forme des procédures seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Les membres employeurs uruguayens estiment que la notion de consultation efficace est essentielle à la bonne application de la convention. L'efficacité des consultations ne dépend pas uniquement du fait qu'elles aient lieu, mais aussi de la manière dont elles sont menées. Pour que les consultations soient efficaces, elles doivent avoir lieu à une étape appropriée du processus décisionnel et se dérouler de manière à permettre aux organisations représentatives de participer de façon éclairée et significative à ces consultations, en apportant leurs points de vue en tant que secteurs. À cet égard, les consultations doivent offrir une réelle opportunité d'examiner les propositions, d'échanger les points de vue et de formuler des observations susceptibles d'être dûment prises en compte avant l'adoption des mesures. Lorsque les consultations se limitent à de simples formalités ou ont lieu alors que les décisions ont déjà été prises, elles peuvent difficilement répondre à l'objectif prévu par la convention à son article 2.

C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer les procédures de consultation afin qu'elles soient non seulement régulières, mais aussi adéquates, inclusives et susceptibles de permettre une participation efficace des partenaires sociaux. Ce n'est qu'ainsi que le dialogue social tripartite prendra concrètement forme dans ce cadre spécifique, en donnant tout son sens aux normes adoptées.

Membre travailleur, Finlande – Je m'exprime au nom des travailleurs des pays nordiques, de la Belgique et de la France. Le cas dont nous sommes saisis porte sur l'application d'une convention de gouvernance par l'Espagne. Cette convention concrétise les principes qui sont au cœur même de l'OIT, à savoir que l'élaboration, la soumission et la ratification de normes internationales du travail, ainsi que le contrôle de leur application, doivent s'appuyer sur un dialogue tripartite constructif au niveau national. C'est précisément pour cette raison que le tripartisme prévu par la convention ne doit en aucun cas être considéré comme une simple formalité.

L'existence de réunions, d'échanges ou de dispositifs institutionnels ne suffit pas en soi. Pour être conforme à la convention, la consultation doit être réelle, opportune et susceptible d'influencer la position du gouvernement avant que toute décision définitive ne soit prise. Sinon, ce qui est présenté comme du tripartisme risque de n'être qu'une simple illusion de procédure. Les précédentes discussions sur ce cas l'avaient déjà montré: la situation en Espagne prouve qu'il est en effet possible de maintenir des procédures de consultation adéquates, tant en droit que dans la pratique, et nous devons nous en féliciter.

Il est également encourageant de constater que, à la suite des discussions précédentes, la commission avait appelé le gouvernement à continuer à garantir une consultation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs dans le cadre des procédures requises par la convention. Plus encore, nous devons nous réjouir de constater qu'il s'agit précisément de la situation que nous observons aujourd'hui en Espagne. Parallèlement, ce cas donne à la commission l'occasion de réitérer une préoccupation plus générale. Lorsque la convention est mise en œuvre de manière inadéquate, ce sont souvent



les travailleurs et leurs organisations qui en subissent les premières conséquences. Il se peut que la consultation ait lieu trop tard, que les informations pertinentes ne soient pas communiquées à temps ou que les points de vue des organisations les plus représentatives soient entendus, mais sans être véritablement pris en compte.

Dans de telles circonstances, le processus existe peut-être sur le plan formel, mais l'esprit du tripartisme reste absent. C'est pourquoi il importe de souligner que la valeur de la convention ne réside pas seulement dans la mise en place de ces procédures, mais aussi dans la qualité et l'efficacité du dialogue que ces procédures rendent possible. Les syndicats ne sont pas des participants accessoires à ce processus. Ils constituent un élément essentiel de la structure tripartite sur laquelle repose l'OIT, et la convention exige que leur participation soit effective, c'est-à-dire opportune et substantielle. Dans le cas qui nous occupe, il est encourageant de constater que l'Espagne tient ses engagements, et cela mérite d'être salué.

Par ailleurs, la commission doit rappeler clairement que la bonne application de la convention ne doit jamais être tenue pour acquise. Une véritable consultation repose sur un engagement politique durable et sur le respect du rôle des partenaires sociaux; même des progrès durement acquis peuvent être rapidement réduits à néant et se transformer en régression.

Nous nous félicitons de la dynamique positive qui se poursuit en Espagne, tout en soulignant l'importance plus générale de cette convention. La consultation constructive prévue par la convention est indispensable à la légitimité du système normatif et, lorsque la consultation est affaiblie ou vidée de sa substance, ce sont bien trop souvent les travailleurs qui en font les premiers frais.

Membre gouvernemental, Uruguay – Les gouvernements de l'Uruguay et du Brésil ont écouté avec attention l'intervention du gouvernement espagnol et tiennent à le remercier pour les informations fournies concernant l'application de la convention. Nous estimons qu'il est important de rappeler que l'objectif central de cette convention est de promouvoir des consultations efficaces entre les gouvernements et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les normes internationales du travail. À cet égard, nous pensons que l'évaluation de sa mise en œuvre doit tenir compte tant des défis identifiés que des progrès concrets réalisés pour renforcer ces mécanismes de consultation.

Nous notons que l'Espagne a réitéré son engagement en faveur du dialogue social et du respect complet des obligations découlant de la convention en adoptant, en 2024, des mesures visant à renforcer les procédures d'information et de consultation tripartite. Nous saluons en particulier la mise en place du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée qui a élargi et renforcé la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs grâce à des améliorations concrètes dans les processus d'échange d'informations, de formulation d'observations et de dialogue entre partenaires sociaux. De même, nous prenons acte de l'application continue de ce mécanisme depuis 2024 pour aborder les différentes questions liées aux normes internationales du travail. Cela témoigne à la fois de la volonté de l'Espagne d'institutionnaliser et de renforcer les procédures de consultation prévues dans la convention, et de sa volonté de maintenir un dialogue ouvert avec les partenaires sociaux et de continuer d'évaluer et d'améliorer ces mécanismes.

Nous tenons à souligner la longue tradition de dialogue social qui existe en Espagne. Nous comprenons par ailleurs que les processus de consultation tripartite sont, par nature, dynamiques et susceptibles d'être améliorés en permanence. C'est pourquoi nous estimons qu'il est particulièrement important de reconnaître les efforts déployés par le gouvernement



pour renforcer ces mécanismes et de les accompagner par le dialogue et la coopération technique.

En conséquence, nous encourageons le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour continuer de renforcer les procédures de consultation prévues dans la convention. De même, nous encourageons le Bureau à continuer d'apporter l'assistance technique qui pourrait contribuer à consolider les progrès déjà réalisés.

Membre employeur, France – Ce cas revient devant notre commission après deux ans. Elle porte sur le respect par l'Espagne de la convention n° 144 de l'OIT, ratifiée en 1984 par l'État Membre. Nous le savons, ce texte établit la nécessité de consultations tripartites effectives entre le gouvernement, les syndicats de travailleurs et les organisations d'employeurs.

C'est le mot «effectif» qui retient ici notre attention. Conformément à l'esprit de notre Organisation et à la doctrine de notre commission, l'engagement des employeurs en faveur du dialogue social est ferme, comme en témoignent les nombreux accords conclus ces dernières années. Toutefois, selon les organisations d'employeurs espagnoles, d'importantes lacunes persistent encore en Espagne dans l'application de la convention. Un mécanisme spécifique a bien été mis en place pour renforcer ces consultations sur les questions internationales. Mais son fonctionnement reste inachevé: les délais sont trop serrés, les réunions sont plus informatives que délibératives et leur portée reste encore limitée.

Nous pensons qu'il s'agit d'un problème structurel, et non temporaire, lié à une approche procédurale imparfaite – selon le point de vue des employeurs –, qui réduit les consultations à de simples formalités au sein de processus généraux. Ce système insuffisant a pour effet d'affaiblir le rôle des partenaires sociaux et peut nuire, à terme, à la valeur des instruments de l'OIT.

Par ailleurs, il faut rappeler que l'Espagne est membre de l'Union européenne et qu'à ce titre, elle a signé en 2025 le Pacte européen du dialogue social pour renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des politiques sociales, et que ce texte, de la même façon que la convention, s'impose à l'État Membre. En conséquence, les membres employeurs veulent insister sur la nécessité d'un mécanisme de dialogue social plus efficacement mis en œuvre, en application sincère de la convention, un dialogue social effectif, non sélectif, ni purement formel et au bénéfice de toutes les parties. Nous espérons que cette demande sera entendue.

Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Alors que nous célébrons le cinquantième anniversaire de la convention, il est intéressant de pouvoir discuter de deux cas qui s'y rapportent dans le cadre de cette session du centenaire de la commission. Il s'agit indubitablement d'une convention essentielle, qu'il importe de respecter tant dans la lettre que dans son esprit d'inclusion. Elle est reconnue comme une convention de gouvernance, ce qui confirme son caractère indispensable au bon fonctionnement de cette Organisation et à la mise en œuvre effective de son mandat.

Nous notons que la commission d'experts estime depuis de nombreuses années que la responsabilité en vertu de cette convention transcende les dispositions de son article 5. En outre, elle préconise de mener, en temps opportun, un dialogue social sur les questions couvertes par les normes de l'OIT, à un moment où il est encore possible d'exercer une influence sur les politiques et la pratique. Bien sûr – et même si nous le souhaiterions parfois depuis les bancs des travailleurs –, il n'existe aucune disposition obligeant les gouvernements



à accepter nos conseils, mais cette interprétation élargie inscrit la convention au cœur des relations entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, et rend notre travail ici possible.

Au fil des ans, bon nombre d'entre nous, parmi les partenaires sociaux, avons connu des expériences variées en matière de consultation tripartite ou de tentatives en ce sens. Alors que certains d'entre nous bénéficient d'une collaboration tripartite structurée et bien établie, suffisamment solide pour ancrer les partenaires sociaux dans un système de consultation constructif pouvant résister aux changements de gouvernements, d'autres dépendent de la bonne foi des responsables pour assurer une certaine continuité face à un manque d'intérêt au niveau politique du gouvernement, ce qui limite inévitablement l'impact de leurs actions.

Bien que la convention prévoie des moyens aussi nombreux que différents pour se conformer à ses dispositions, nous estimons qu'un dialogue structuré, régulier et direct, complété, mais non remplacé, par d'autres moyens de communication reste le plus efficace.

Au Royaume-Uni, nous apprécions de pouvoir collaborer avec le gouvernement et les employeurs pour mettre en place et pérenniser de nouvelles structures – notamment grâce à l'engagement des ministères – qui permettent une consultation constructive tant sur les questions institutionnelles que sur les politiques et les pratiques relevant des normes internationales du travail.

Nous notons que le gouvernement a mis en place une approche structurée, comprenant des réunions en présentiel programmées ainsi que des consultations supplémentaires et approfondies, facilitées par la diffusion en temps opportun de rapports et de propositions de ratification, et offrant la possibilité d'un véritable dialogue sur leur contenu. D'après notre expérience, nous savons qu'il faut un certain temps pour s'habituer à de nouveaux processus de consultation et pour les rationaliser efficacement, mais l'approche adoptée par le gouvernement et ses partenaires sociaux est clairement une source d'inspiration pour d'autres délégations tripartites.

Je suis par ailleurs convaincu que la consultation tripartite dépasse largement le cadre de l'article 5 et qu'un dialogue constructif s'instaure effectivement avec les partenaires sociaux sur les questions relevant des activités normatives de l'OIT.

En résumé, tout en soulignant l'importance fondamentale de respecter la lettre et l'esprit de la convention, nous pouvons, en cette année anniversaire de la convention, constater avec satisfaction les progrès concrets et novateurs réalisés en Espagne grâce à cette discussion.

Membre employeur, Allemagne – Je prends la parole en tant que représentant des employeurs allemands et m'exprime également avec une perspective européenne. D'aucuns pourraient penser que tout est parfait dans l'Union européenne: un dialogue social tripartite qui fonctionne, des consultations régulières entre gouvernements et partenaires sociaux, des processus axés sur les résultats. Mais tout n'est pas parfait non plus au sein de l'Union européenne.

Même au cœur du dialogue social, les gouvernements oublient parfois d'où nous venons et ce que nous risquons de perdre si nous ne respectons pas nos traditions et conventions. Les consultations efficaces, comme le prévoit l'article 2 de la convention, ne se déroulent pas toujours comme elles le devraient, et le cas de l'Espagne en est la preuve. De plus, ce ne sont pas toujours les droits des travailleurs qui ne sont pas respectés. Il arrive parfois que les droits des employeurs et de leurs organisations ne le soient pas non plus.



L'article 3 prévoit que «[l]es employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité», je répète «un pied d'égalité». Le dialogue social tripartite doit être tripartite et ne doit pas favoriser un mandant. Le terme «efficace» n'est pas seulement un terme juridique. Dans le cadre du dialogue social, «efficace» désigne également un état d'esprit, une attitude visant à prendre en compte les différentes opinions et perspectives.

Les consultations tripartites ne sont pas toujours faciles, mais les gouvernements doivent écouter les autres points de vue et s'efforcer de trouver un compromis. Des délais courts, l'absence de discussions constructives, le manque de participation en temps utile, des simulations de consultation à l'issue desquelles aucune conclusion n'est tirée; les exemples de consultations non efficaces sont légion. Il s'agit de consultations purement formelles ou de procédure, et non substantielles. Cette situation se produit au niveau national et au niveau international. Dans certains États membres de l'Union européenne, les partenaires sociaux ont le sentiment qu'ils ne sont consultés que pour les questions relatives à l'OIT que lorsqu'il est déjà trop tard.

«Trop tard», dans le sens où les gouvernements des 27 États membres de l'Union européenne adoptent collectivement leur position sur certains sujets et consultent ensuite les partenaires sociaux. Le cas de l'Espagne dont nous sommes saisis aujourd'hui ne dépeint probablement qu'une partie de la situation à l'échelle de l'Union européenne. C'est pourquoi nous soutenons la tenue de discussions sur ce cas au sein même de cette instance.

Membre travailleur, Argentine – La convention a un objectif précis: garantir la consultation tripartite sur les activités normatives de l'OIT, non le dialogue social au sens large. Il convient de garder cela à l'esprit pour évaluer correctement le cas dont nous sommes saisis aujourd'hui. L'Espagne a ratifié cette convention en 1984 et représente, pour de nombreux pays et de nombreuses organisations de travailleurs à travers le monde, l'une des références les plus solides en matière de dialogue social et de consultation tripartite. Il ne s'agit pas d'une référence idéalisée, mais bien d'une référence réelle; celle d'un pays qui a démontré que, même dans des moments de grande difficulté, des accords entre partenaires sociaux étaient possibles. Cette expérience transcende les frontières espagnoles et contribue à renforcer l'argument selon lequel le tripartisme n'est pas une aspiration inaccessible, mais un modèle réalisable.

C'est pourquoi la situation que la commission examine aujourd'hui mérite d'être évaluée avec soin. Ce cas a été examiné par la même commission il y a à peine deux ans, en 2024. À cette occasion, des recommandations concrètes ont été formulées, auxquelles le gouvernement a répondu en adoptant un mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée. La commission d'experts elle-même, dans le rapport qui sert aujourd'hui de base à notre discussion, prend note avec intérêt de cette adoption et des améliorations qu'elle apporte. Les partenaires sociaux espagnols ont eux-mêmes reconnu que le fonctionnement des consultations avait grandement progressé. Ceux d'entre nous qui savent pertinemment ce que signifie l'absence concrète de consultation tripartite savent aussi que, lorsque les progrès sont réels, il convient de les traiter comme tels.

Lorsqu'une commission formule des recommandations, qu'un gouvernement y donne suite et que les organes de contrôle constatent des progrès vérifiables, il faut tenir compte de ces progrès dans l'évaluation. Dans le cas contraire, nous envoyons un message préoccupant de notre point de vue selon lequel le respect des recommandations ne produit aucune différence notable. Ce genre message décourage précisément les comportements que nous souhaitons encourager.



Les travailleurs argentins soutiennent pleinement le système de contrôle des normes de l'OIT. Nous le soutenons parce que nous en avons besoin. Mais le soutenir signifie également le défendre contre les risques qui l'affaiblissent de l'intérieur, à savoir son utilisation à des fins politiques et le manque de proportionnalité. Dans de nombreux pays, l'inscription sur la liste des cas individuels représente l'un des rares outils à la disposition des travailleurs.

C'est pourquoi nous invitons la commission à reconnaître les progrès avérés et à encourager le gouvernement à les consolider. Nous l'invitons également à réfléchir à la manière de préserver l'image de ce mécanisme tel qu'il doit être: un instrument dédié aux cas de violation grave et persistant des normes internationales du travail.

Membre employeuse, Norvège – Les employeurs norvégiens accordent une grande importance à la convention et à une consultation tripartite efficace sur les normes internationales du travail. Nous tenons également à saluer le rôle constructif joué par les organisations d'employeurs espagnoles dans le dialogue social. La question soulevée dans ce cas n'est donc pas de savoir si le dialogue social existe sur le plan formel ou si les employeurs y participent. La question est de savoir si la consultation prévue par la convention est efficace et constructive dans la pratique.

Du point de vue des pays nordiques, la situation est préoccupante. Pour être efficace, la consultation doit être menée suffisamment tôt, s'appuyer sur des informations suffisantes et respecter des délais raisonnables. Elle doit permettre aux organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs de consulter leurs propres instances et d'élaborer des positions mûrement réfléchies avant que la position du gouvernement ne soit définitivement arrêtée. La consultation ne peut se réduire à un simple échange formel d'informations; elle ne doit pas non plus être sélective ni se limiter à un simple exercice de compte-rendu. Son intérêt repose sur sa capacité à influencer le résultat. Si la consultation a lieu trop tard, avec un délai insuffisant ou une portée limitée, elle devient une formalité plutôt qu'un garde-fou. Les employeurs norvégiens prennent donc note des préoccupations soulevées par les organisations d'employeurs espagnoles, notamment les délais serrés, les réunions qui sont plus informatives que délibératives et l'absence de consultations efficaces sur des questions plus larges relatives à l'OIT qui sont importantes pour les partenaires sociaux.

La convention exige un véritable processus mené de bonne foi. Elle n'impose pas au gouvernement d'approuver tous les points de vue des partenaires sociaux, mais elle garantit que ces points de vue peuvent être exprimés et sont pris en considération et intégrés avant toute prise de décision. Les employeurs norvégiens encouragent donc le gouvernement à veiller à ce que les consultations relatives à la convention soient authentiques, opportunes, régulières et constructives dans la pratique, et à ce que les partenaires sociaux aient une réelle possibilité de contribuer, avant que les positions ne soient définitivement arrêtées.

Représentant gouvernemental – Merci aux différents intervenants et en particulier aux gouvernements du Mexique, de l'Uruguay et du Brésil. Je remercie également les organisations de travailleurs pour leurs interventions et les employeurs pour leurs remarques. Je ne peux que dire que j'adhère entièrement à ce qui a été dit dans cette salle et, en particulier, aux propos des employeurs. La convention doit donner lieu à des consultations effectives et constructives qui tiennent compte des avis et des opinions exprimés par tous les partenaires sociaux.

Et c'est bien ce que fait le gouvernement. Ce serait très long, mais je pourrais vous énumérer les dates, voire les heures auxquelles les nombreuses réunions ont eu lieu depuis 2024, dans le cadre du mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée. En règle générale, les organisations ont un délai d'un mois pour envoyer



leurs observations. Si une organisation estime qu'il est trop court, le délai est prolongé, y compris pour les autres partenaires sociaux. Des consultations ont lieu sur les rapports, les conventions, les recommandations et sur la position adoptée par le gouvernement, ainsi que sur l'ordre du jour du Conseil d'administration du BIT et de la Conférence.

Tous les moyens de communication disponibles sont utilisés, de réunions physiques à des réunions par vidéoconférence, et les rapports ou les résumés sont modifiés en fonction des observations. Par conséquent, nous accordons beaucoup d'importance à la convention et nous l'appliquons de manière effective. Bien sûr, nous procéderons à une évaluation, mais je pense que nulle part un instrument mis en œuvre dans une législation du travail, où que ce soit dans le monde, ne peut être évalué au bout de seulement deux mois, comme l'ont demandé les organisations d'employeurs espagnoles.

Ce dialogue tripartite, qui s'appuie sur la convention, est effectif et non sélectif, et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives de mon pays, dont la CEOE et la CEPYME, y participent.

Jamais aucun partenaire social plus représentatif n'a été exclu. Jamais un partenaire social ne s'est vu accorder des conditions différentes ou inférieures à celles des autres partenaires sociaux. L'équilibre entre les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives est un véritable dogme dans notre pays. Jamais il n'y a eu de différences de traitement en fonction du partenaire.

J'aimerais également ajouter et, ici, je ne m'exprime plus en tant que représentant du gouvernement espagnol, mais bien en tant que représentant de l'un des gouvernements qui composent l'Union européenne, que le dialogue social en Europe – qui a également été critiqué dans certaines interventions – est essentiel au progrès de l'Union européenne, qui est l'une des seules régions du monde – sinon, la seule région du monde, mais je ne m'aventurerai pas à l'affirmer – à avoir intégré le dialogue social à son système de sources.

En Europe, le système normatif en matière de politique sociale peut, si les partenaires sociaux le souhaitent, donner lieu à la conclusion d'accords. En effet, au cours de son mandat, la présidence espagnole, avec la participation des partenaires sociaux, a cherché à conclure un accord sur des questions aussi essentielles que le télétravail ou le droit à la déconnexion.

Nous estimons donc, en toute humilité, que nous respectons amplement les dispositions de la convention, mais nous sommes tout à fait disposés à améliorer tout ce qu'il faudra et à mettre en œuvre dans notre pays les changements et les modifications décisifs pour que la commission considère que nous respectons efficacement et effectivement la convention. J'aimerais toutefois faire deux remarques supplémentaires si vous me le permettez. Je pense que, lorsque le respect d'une convention par un pays est examiné, il ne suffit pas de dire que le dialogue social n'est pas effectif ou qu'il n'est pas significatif. Il ne suffit pas non plus d'affirmer que le dialogue social ou le dialogue tripartite qui précède une convention est sélectif. Il me semble que nous devrions exiger des éléments qui sous-tendent ces affirmations. Nous pensons que, lorsqu'une partie soutient que le gouvernement espagnol ou n'importe quel autre gouvernement se livre à un dialogue social sélectif, elle devrait disposer d'un minimum de preuves tangibles qui accréditent ces affirmations. Lorsque l'on affirme qu'il est sélectif ou exclusif, il me semble qu'il faut une base solide, un élément solide sur lequel fonder ces raisonnements, car sinon, et je le dis avec tout le respect dû, le gouvernement en question pourrait avoir l'impression de parler de quelque chose qui ne repose sur rien de réel.

La deuxième remarque que je voudrais faire a trait à l'intervention de la représentante de l'organisation d'employeurs, la CEPYME, que j'ai écoutée très attentivement. Le dialogue que



nous entretenons avec elle et son équipe est fluide et je vous avoue que je suis assez surpris. Je suis convaincu de l'importance et du prestige de la commission. Ce qui en ressort est déterminant pour l'avenir du droit du travail dans le monde, est examiné en tant qu'indicateur du sérieux avec lequel les conventions et les recommandations sont abordées, et détermine également la norme que nous, les États, devons respecter en tant que Membres de l'OIT.

Par conséquent, la commission étant un organe très sérieux et rigoureux, il est très surprenant qu'au sein de cette même commission – qui, j'insiste sur ce point, est un organe décisif pour l'avenir de la réglementation internationale du travail, dans le monde entier –, nous assistions à des discussions qui relèvent davantage de la politique nationale qu'aux dispositifs ou aux normes que l'Espagne, dans le cas qui nous occupe, a élaboré pour ratifier les conventions de l'OIT. Les critiques internes et les autres éléments liés à la politique nationale ne peuvent être instrumentalisés ni ne peuvent servir à instrumentaliser la commission. Avec tout le respect dû et en me faisant l'écho des déclarations mêmes de la porte-parole des employeurs espagnols, je répète que, en Espagne, nous avons conclu une vingtaine d'accords. Le dialogue social est une méthode de travail qui est normalement infaillible. Il témoigne de la volonté des gouvernements de tenir compte sérieusement des opinions des employeurs et des travailleurs, et «tenir compte sérieusement» signifie essayer, dans la mesure du possible, de parvenir à un accord, mais l'accord n'est pas le seul résultat du dialogue social.

Il peut arriver que le dialogue social échoue, et c'est souvent le cas, mais le problème n'est pas tant de ne pas parvenir à un accord à l'issue du dialogue, bien que les revendications, les opinions et les propositions des partenaires sociaux n'aient pas été véritablement prises en considération. Laissez-moi vous donner un exemple: en Espagne, un décret royal oblige les entreprises à élaborer des plans d'égalité pour faire disparaître les différences entre les femmes et les hommes, pour combler cet écart. Pratiquement tous les articles de ces plans d'égalité ont été convenus entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement, à l'exception d'un petit paragraphe de l'article 5. On peut affirmer que c'est un texte de loi capital pour en finir avec l'écart entre les femmes et les hommes, pour éviter l'exclusion fondée sur le genre dans nos entreprises, sur lequel est apparu un léger désaccord au moment de déterminer qui devrait, le cas échéant, en l'absence de représentation des travailleurs, négocier ce décret royal. Et pour autant, n'était-ce pas un véritable exemple de dialogue social?

Honnêtement, je ne le crois pas. Le dialogue social ne consiste pas à accorder à l'un des partenaires sociaux la capacité d'empêcher l'élaboration de la législation du travail. Ce n'est pas cela, le dialogue social; ce n'est pas comme cela que l'OIT ni aucun autre pays ne définit le dialogue social. D'ailleurs, j'invite la commission à éclairer les États sur ce que suppose le dialogue social tripartite. Si le dialogue social doit toujours avoir lieu et doit toujours être respecté, est-il pour autant affaibli lorsque l'une de parties ne se retrouve pas entièrement dans le résultat final?

Les gouvernements – et je terminerai ici, car je dois avouer que certaines des déclarations de la membre employeuse espagnole m'ont quelque peu consterné – se voient souvent contraints de prendre des mesures et de les prendre rapidement. L'un des cas qu'a justement évoqué la membre employeuse espagnole me touche particulièrement. Elle a évoqué les congés climatiques et la manière dont le gouvernement a dû, en un temps record, adopter une réglementation d'urgence. Un décret-loi royal a été adopté pour protéger les travailleurs des conséquences dévastatrices des inondations qui ont frappé la Communauté valencienne et ont coûté la vie à 250 personnes qui, alors qu'elles se rendaient au travail ou en revenaient, se sont retrouvées prises au piège par cette terrible tempête. Nous avons été contraints d'adopter des mesures d'urgence pour garantir la sécurité des déplacements.



En définitive, je reviens à mon point de départ. Je crois, et je le dis avec sincérité, que le gouvernement met tout en œuvre pour assurer le plein respect de la convention, mais il reste à l'entière disposition de la commission, et bien évidemment, des partenaires sociaux espagnols, pour qu'ils lui indiquent quelles améliorations peuvent être apportées au mécanisme de communication d'informations et de consultation tripartite renforcée mis en place dans le cadre de l'application de la convention. En d'autres termes, et je le dis publiquement et de manière entièrement officielle devant la commission, je demande aux organisations d'employeurs espagnoles de nous envoyer par écrit, dans les plus brefs délais, leurs suggestions sur la manière dont nous pouvons améliorer l'application de la convention, car, ce qui est surprenant, c'est que nous n'avons reçu de leur part aucun élément nous indiquant comment nous pouvons encore améliorer cette application. Nous ne savons pas ce qu'ils nous reprochent et n'avons reçu de leur part aucun document, aucune observation ou réflexion sur la manière dont nous pourrions améliorer ce mécanisme en vigueur depuis 2024. Quoi qu'il en soit, comme je l'ai dit, l'Espagne se tiendra toujours à la disposition de la commission pour continuer d'apprendre comment la législation internationale peut jouer un rôle essentiel pour garantir, dans mon pays et dans l'ensemble de l'Union européenne, ce principe fondamental qu'est le travail décent.

L'actuel gouvernement, dont je fais partie et que je représente, s'est consacré depuis plus de six ans à veiller à ce que le travail décent ne reste pas qu'un concept, un principe ou un instrument rhétorique, mais qu'il soit quelque chose qui se vit, se ressent et s'incarne sur les lieux de travail, dans les supermarchés, dans les usines et dans les bureaux, et ce en étant pleinement compatible avec la croissance économique. Je pense modestement que l'Espagne a beaucoup progressé dans ce domaine, mais tout le chemin que nous devons encore parcourir, nous souhaitons le faire aux côtés de l'OIT, dont nous sommes non seulement Membres, mais aussi de fervents admirateurs. L'Organisation est pour nous un instrument clé du système multilatéral mondial que nous devons défendre et soutenir. De plus, nous nous soumettons toujours à son système de contrôle et nous nous tenons à son entière disposition. Merci beaucoup, Madame la Présidente, ce fut un honneur d'intervenir en cette session du centenaire de la commission.

Membres travailleurs – Nous souhaitons remercier tous les participants à cette discussion, ainsi que le secrétaire d'État au Travail, en sa qualité de représentant du gouvernement, pour les précisions qu'il nous a fournies. Au cours de notre discussion, nous avons eu l'occasion de rappeler que la convention constitue l'un des quatre instruments fondamentaux de l'OIT en matière de gouvernance. Le dialogue social tripartite sur l'établissement de rapports relatifs au droit international du travail doit être régi par des procédures visant à garantir un exercice effectif et non purement théorique. Nous saluons les efforts du gouvernement pour assurer que le nouveau mécanisme de consultation mis en place en 2024 permet de renforcer, dans la pratique, le dialogue social tripartite dont il est question dans la convention. Nous l'invitons toutefois à évaluer ce mécanisme à intervalles réguliers, en concertation avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs, pour en garantir l'efficacité. De même, nous l'invitons à rendre compte des mesures adoptées et des résultats de cette évaluation.

Membres employeurs – Au nom des employeurs, nous tenons à remercier le gouvernement ainsi que les différents intervenants pour leurs contributions et pour les informations fournies. Nous en avons pris bonne note.

La convention a l'avantage d'inclure des éléments souples. Toutefois, pour être efficaces, les consultations ne devraient pas se limiter à des démarches purement formelles, mais les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs devraient bénéficier d'une



attention pleine et entière. Les membres employeurs estiment qu'il est essentiel que les autorités compétentes prennent sérieusement en considération les contributions des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les membres employeurs encouragent les autorités nationales à prendre les mesures nécessaires et appropriées, en consultation avec les représentants et les organisations, afin de garantir la mise en place de consultations plus efficaces avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les questions relatives à l'OIT. À cet égard, nous recommandons au gouvernement de procéder d'urgence à une évaluation tripartite approfondie du fonctionnement de son mécanisme de consultation des partenaires sociaux sur les questions énumérées à l'article 5 de la convention. Nous l'invitons à informer la commission d'experts, dans les meilleurs délais, des résultats de cette évaluation et des mesures spécifiques qui seront prises pour garantir une consultation efficace.

Présidente – Nous concluons donc ici la discussion sur ce cas. Je remercie le représentant gouvernemental et tous les orateurs pour leurs interventions au cours de la discussion.

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 que des préoccupations subsistent quant à savoir si les consultations prévues par la convention sont menées de manière à garantir un dialogue social efficace.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a prié le gouvernement, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, de:

- **prendre des mesures pour veiller à ce que les consultations sur les questions couvertes par la convention soient menées de manière suffisamment opportune, efficace et significative;**
- **continuer à évaluer le fonctionnement du mécanisme de consultation sur les questions visées à l'article 5 de la convention pour assurer son efficacité à rétablir le dialogue social.**

La commission a prié le gouvernement de fournir à la commission d'experts des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations ci-dessus, y compris les résultats de l'évaluation et toute mesure adoptée pour renforcer l'efficacité des consultations tripartites.

Représentant gouvernemental – Permettez-moi de répéter que l'Espagne salue le travail accompli par la commission, qui célèbre cette année avec fierté sa centième session. Ses travaux constituent un élément essentiel du système de contrôle de l'OIT et une garantie de la promotion effective des principes et droits fondamentaux au travail.

L'Espagne s'engage fermement et sans équivoque en faveur du multilatéralisme en général, et du mandat normatif de l'OIT, en particulier, qui perdrait en efficacité sans ses mécanismes de contrôle et de surveillance. Nous nous sommes présentés devant cette commission avec le plus grand respect pour l'institution et avec la conviction que ses conclusions renforcent le respect des conventions ratifiées.



Comme nous l'avons déjà souligné dans notre première intervention, notre pays voit la ratification des conventions de l'OIT comme une responsabilité qui exige des actions concrètes et des ajustements législatifs pour adapter notre système juridique aux normes internationales.

En ce qui concerne la convention, l'Espagne affirme que le dialogue social et le tripartisme constituent des éléments essentiels de notre modèle de relations de travail. À cette fin, et comme cela a déjà été indiqué, un mécanisme a été adopté en mai 2024 pour améliorer la consultation des partenaires sociaux. Depuis lors, de nombreuses initiatives d'échange d'informations et de consultations tripartites efficaces et significatives ont été mises en place, ce qui a permis de renforcer la collaboration sur les questions liées à l'activité de l'OIT.

Nous sommes conscients que tout système est susceptible d'améliorations et c'est la raison pour laquelle nous continuerons à évaluer le mécanisme. De notre point de vue, les préoccupations qui ont donné lieu à ce cas ont été largement prises en compte au cours des deux dernières années et nous avons l'intention de continuer à ajuster le mécanisme en fonction des avis des partenaires sociaux. Notre objectif devant cette commission a été de témoigner des efforts déployés et de démontrer notre volonté de renforcer des consultations opportunes, efficaces et significatives.

Je tiens à souligner que le dialogue social a été un instrument décisif pour mener à bien d'importantes réformes en Espagne au cours des dernières années. Les progrès accomplis en matière d'emploi, de stabilité de l'emploi, de protection sociale et d'égalité l'ont été grâce à la participation active des employeurs et des travailleurs à l'élaboration de nos politiques publiques.

Enfin, nous confirmons notre respect envers cette commission et notre engagement à appliquer, de bonne foi, les conclusions adoptées. L'Espagne continuera de travailler dans un esprit constructif, convaincue que la coopération, le dialogue et le respect des principes de l'OIT constituent la meilleure voie pour progresser vers le travail décent pour tous les travailleurs.



Fédération de Russie (ratification: 1956)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Allégations concernant la Fédération internationale des ouvriers du transport

Conformément à l'article 3.1 de la loi fédérale n° 272-FZ du 28 décembre 2012 sur les mesures contraignantes applicables aux personnes impliquées dans des violations des droits et libertés fondamentaux de l'homme ainsi que des droits et libertés des citoyens de la Fédération de Russie, les activités d'une organisation non gouvernementale étrangère ou internationale qui constituent une menace pour les fondements de l'ordre constitutionnel de la Fédération de Russie, la capacité de défense du pays ou la sécurité de l'État peuvent être déclarées indésirables en Fédération de Russie.

Les activités d'une organisation non gouvernementale étrangère ou internationale peuvent également être déclarées indésirables en Fédération de Russie si ladite organisation fournit des services d'intermédiaire dans le cadre de transactions portant sur des fonds et/ou des biens appartenant à une organisation non gouvernementale étrangère ou internationale dont les activités ont été déclarées indésirables en Fédération de Russie, car elles constituent

une menace pour les fondements de l'ordre constitutionnel de la Fédération de Russie, la capacité de défense du pays ou la sécurité de l'État.

Il appartient au procureur général ou à ses adjoints, en consultation avec le ministre des Affaires étrangères, de décider de qualifier les activités d'une organisation internationale ou étrangère d'indésirables.

En concertation avec le ministère des Affaires étrangères, le procureur général ou ses adjoints peuvent décider d'annuler une décision qualifiant les activités d'une organisation étrangère ou internationale d'indésirables.

Le Bureau du procureur général informe le ministère de la Justice d'une décision visant à qualifier une organisation d'indésirable en Fédération de Russie ou à annuler une telle qualification. Dès réception de cette notification, le ministère de la Justice inscrit l'organisation étrangère ou internationale sur la liste des organisations étrangères et internationales dont les activités ont été déclarées indésirables en Fédération de Russie (ci-après dénommée «la liste des organisations indésirables»), ou la retire de ladite liste.

Selon le Bureau du procureur général de la Fédération de Russie, depuis 2022, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), à l'instar du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, milite en faveur d'une interdiction de l'accès aux routes maritimes du plus grand nombre possible de pays pour les navires immatriculés en Fédération de Russie, affrétés par des entreprises russes ou battant pavillon russe.

À l'initiative du secteur des dockers (une branche de l'ITF), les syndicats affiliés à l'ITF dans les ports étrangers ont perturbé le déchargement des navires russes, violant ainsi les droits des gens de mer russes, y compris ceux des membres de l'ITF. Sous prétexte de solidarité avec les travailleurs des transports ukrainiens, l'ITF mène une campagne de collecte de fonds au profit de l'Ukraine. Depuis le début de l'opération militaire spéciale et jusqu'à ce que l'ITF soit qualifiée d'organisation indésirable, plus de 500 000 dollars des États-Unis ont été transférés à diverses entités contrôlées par Kiev. L'ITF se sert des médias pour diffuser systématiquement des contenus à caractère politique dans l'espace médiatique, ce qui contribue à donner une image négative de la Fédération de Russie à l'étranger.

Ainsi, par ses activités, l'ITF constitue une menace pour l'ordre constitutionnel de la Fédération de Russie.

Sur décision du premier procureur général du 1^{er} septembre 2023, en consultation avec le ministère des Affaires étrangères, les activités de l'organisation non gouvernementale internationale «Fédération internationale des ouvriers du transport» ont été déclarées indésirables en Fédération de Russie. Le 18 septembre 2023, par ordonnance n° 1262-p du ministère de la Justice, l'ITF a été inscrite sur la liste des organisations indésirables.

Il convient de noter que l'ITF n'a pas fait appel de la décision susmentionnée du Bureau du procureur général selon la procédure prescrite. Il convient également de noter que, au cours des deux dernières années, l'ITF n'a apporté aucune assistance concrète à des gens de mer russes qui se trouvaient dans des situations où ils étaient victimes de nombreuses violations de leurs droits (arrestations illégales, immobilisation de navires, rupture de l'approvisionnement en carburant et en vivres, non-paiement des salaires, et refus de mener des opérations de sauvetage et d'évacuation de l'équipage de navires russes en détresse, etc.).

Ainsi, les normes internationales fondamentales sont violées à l'égard des gens de mer russes, notamment les dispositions de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer (SOLAS).



Le gouvernement traite le mouvement syndical international avec respect. Cela inclut le respect des droits des syndicats à coopérer avec les syndicats d'autres pays, à adhérer à des syndicats ou d'autres associations et organisations internationaux, et à conclure des contrats et des accords avec eux, comme le prévoit l'article 2, paragraphe 5, de la loi fédérale n° 10-FZ du 12 janvier 1996 relative aux syndicats, à leurs droits et à la protection de leurs activités.

Par ailleurs, le gouvernement estime qu'il est tout à fait inapproprié d'interpréter les mesures visant à garantir la sécurité économique et nationale de la Fédération de Russie comme une violation des normes internationales relatives aux activités syndicales.

Liberté d'expression. Agents de l'étranger

Conformément au chapitre 2, article 29 relatif aux droits et libertés de l'homme et du citoyen de la Constitution de la Fédération de Russie:

- Chacun a droit à la liberté de pensée et d'expression.
- La propagande ou l'agitation visant à susciter la haine et les conflits sociaux, raciaux, nationaux ou religieux est interdite. La propagande prônant la suprématie sociale, raciale, nationale, religieuse ou linguistique est interdite.
- Nul ne peut être contraint à exprimer ses opinions et convictions ou à les renier.
- Chacun a le droit de rechercher, de recevoir, de transmettre, de produire et de diffuser librement des informations par tout moyen légal. La liste des informations relevant du secret d'État est établie par la loi fédérale.
- La liberté des médias est garantie. La censure est interdite.

Les droits fondamentaux des syndicats sont établis par le chapitre II de la loi fédérale n° 10-FZ relative aux syndicats, à leurs droits et à la protection de leurs activités.

Les relations juridiques liées à la notion d'«agent de l'étranger» et aux activités des agents de l'étranger sont régies par la loi fédérale n° 255-FZ du 14 juillet 2022 sur le contrôle des activités des personnes soumises à une influence étrangère (ci-après la loi n° 255-FZ). Ces relations juridiques étaient auparavant régies par la loi fédérale n° 272-FZ sur les mesures d'application contraignantes à l'encontre des personnes impliquées dans des violations des droits et libertés fondamentaux de l'homme ainsi que des droits et libertés des citoyens de la Fédération de Russie.

La loi fédérale n° 255-FZ fixe deux critères pour attribuer la qualification d'«agent de l'étranger»:

- bénéficier d'un soutien et/ou être soumis à une influence étrangère sous d'autres formes;
- mener des activités politiques, collecter délibérément des informations sur les activités militaires et technico-militaires de la Fédération de Russie, diffuser des messages et des documents destinés au grand public, et/ou participer à la création de tels messages et documents.

L'activité politique inclut notamment les activités relevant de la construction de l'État, la protection des fondements de l'ordre constitutionnel de la Fédération de Russie, le développement socio-économique et national de la Fédération de Russie, les activités des pouvoirs publics, ainsi que la réglementation législative des droits et libertés humains et civils, dont la finalité est d'influencer l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'État, la constitution des autorités publiques, leurs décisions et les actions de ces entités.



L'activité politique prend les formes suivantes:

- la participation à l'organisation et à la tenue d'événements publics, tels que des réunions, des rassemblements, des manifestations, des marches ou des piquets de grève, ou diverses combinaisons de ces formes d'activité, ainsi que l'organisation et la tenue de débats publics, de discussions et de discours;
- la participation à des activités visant à obtenir un résultat spécifique lors d'élections ou de référendums, à la surveillance du déroulement des élections ou des référendums, à la constitution des commissions électorales et des commissions référendaires, ainsi qu'aux activités des partis politiques;
- les appels publics aux autorités publiques et à leurs agents, ainsi que d'autres actions ayant une incidence sur les activités de ces autorités et des personnes, y compris celles qui visent à adopter, modifier ou abroger des lois ou d'autres actes normatifs;
- la diffusion, y compris par le biais de technologies modernes de l'information, d'opinions sur les décisions prises par les autorités publiques et sur les politiques qu'elles mènent;
- le recoupement d'opinions et de convictions sociopolitiques, notamment par la réalisation de sondages d'opinion et la publication de leurs résultats ou par la réalisation d'autres recherches sociologiques;
- la participation des citoyens, y compris mineurs, aux activités visées aux paragraphes 1 à 5;
- le financement des activités visées aux paragraphes 1 à 6.

Ainsi, un syndicat peut être qualifié d'agent de l'étranger si son activité ne se limite pas aux interactions avec l'employeur (ou l'association d'employeurs) pour protéger les droits au travail et les intérêts légitimes des travailleurs, et s'il utilise aussi des fonds étrangers pour mener les activités énumérées ci-dessus.

Sur décision du tribunal municipal de Saint-Petersbourg rendue le 10 janvier 2018, à la suite d'une plainte déposée par le procureur de Saint-Petersbourg, le syndicat interrégional «Association des travailleurs» a été dissous et radié du registre d'État unifié des personnes morales. Parmi les motifs invoqués pour justifier la décision du tribunal figurait le fait que le syndicat avait agi en tant qu'agent de l'étranger sans en avoir informé l'autorité compétente.

Moins de six mois plus tard, par la décision en appel n° 78-APG18-8, rendue le 22 mai 2018 par la Chambre administrative de la Cour suprême de la Fédération de Russie, la décision susmentionnée a été cassée et suivie d'une nouvelle décision rejetant la requête administrative déposée par le procureur de Saint-Petersbourg visant la dissolution de l'Association des travailleurs et sa radiation du Registre d'État unifié des personnes morales.

Il convient également de noter que la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations sociales et du travail a été mise en place il y a plus de trente ans en application de la loi fédérale n° 92-FZ du 1^{er} mai 1999 portant création de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations sociales et du travail. Cette commission est composée, sur une base paritaire, de 30 représentants de chaque gouvernement de la Fédération de Russie, 30 représentants des associations d'employeurs russes et de 30 représentants de syndicats russes. Les principaux objectifs de la commission sont de réglementer les relations sociales et du travail et d'harmoniser les intérêts socio-économiques des parties. Des commissions tripartites régionales pour la réglementation des relations sociales et du travail ont été créées dans presque toutes les entités constitutives de la Fédération de Russie aux mêmes fins.



Conformément à l'article 35.1, ces commissions examinent tous les projets d'actes législatifs touchant aux intérêts des salariés dans le domaine du travail. Dans ces instances, les associations syndicales et d'employeurs ont la possibilité d'exprimer leurs positions, y compris leurs désaccords, sur les décisions élaborées et adoptées dans le domaine des relations sociales, du travail et des relations économiques connexes.

À la lumière de ce qui précède, le gouvernement constate que les conditions sont désormais réunies pour que les syndicats expriment leur point de vue sur les politiques socio-économiques de l'État. Les syndicats qui ne sont pas considérés comme des agents de l'étranger ont également le droit d'organiser des réunions, des rassemblements, des manifestations, des défilés et des piquets de grève.

En ce qui concerne les préoccupations relatives à l'obligation d'étiquetage des produits fabriqués par des agents de l'étranger, il convient de noter que cette obligation légale s'applique à toutes les organisations qualifiées d'agents de l'étranger, et pas uniquement aux syndicats, et qu'elle est dictée par des objectifs de sécurité nationale, et non par une volonté de faire obstacle aux activités syndicales. Il en va de même pour d'autres restrictions imposées aux activités des agents de l'étranger, en particulier, en ce qui concerne l'organisation de réunions, de rassemblements, de manifestations, de défilés et de piquets de grève.

En ce qui concerne la proposition d'inclure les syndicats dans la catégorie des organisations qui ne peuvent pas être déclarées agents de l'étranger, il convient de se référer à l'article 2 de la loi fédérale n° 10-FZ relative aux syndicats, à leurs droits et à la garantie de leurs activités. Conformément à cet article, un syndicat est une association à but non lucratif constituée de citoyens liés par des intérêts professionnels et de production communs en rapport avec leurs activités, créée dans le but de représenter et de protéger leurs droits et intérêts sociaux et professionnels.

Le gouvernement est fermement convaincu que les travailleurs ont le droit d'être informés du financement étranger de leurs représentants.

En réponse à l'observation selon laquelle la législation sur les agents de l'étranger applicables aux syndicats devrait être abrogée, malgré le fait qu'un seul syndicat a été déclaré agent de l'étranger, le gouvernement souhaite informer la commission qu'une condition préalable indispensable à l'introduction de modifications législatives consiste à démontrer clairement l'inefficacité du modèle réglementaire actuel, en s'appuyant sur des données statistiques pertinentes. Or aucune donnée de ce type n'est disponible dans le cas présent.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement propose que la commission tienne compte des arguments liés à la nécessité de garantir la sécurité nationale, et reconnaisse également que la législation ne vise pas spécifiquement les syndicats, mais a plutôt une portée générale.

Article 2. Droit des travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier

Cette question est soulevée pour la première fois dans le commentaire.

La Constitution et l'article 2 du Code du travail définissent les principes fondamentaux de réglementation juridique des relations de travail et d'autres questions qui leur sont directement liées, en particulier la liberté de travail, y compris le droit au travail, la liberté de choisir un type de travail ou de s'accorder sur celui-ci, le droit de gérer sa propre aptitude à travailler et le droit de choisir une profession et un type d'activité.



Conformément à l'article 15 du Code du travail, les relations de travail sont celles fondées sur un accord entre le salarié et son employeur quant à l'exécution d'une fonction de travail (spécialité, qualification ou fonction) en échange d'une rémunération et du respect du règlement intérieur du travail, dans les conditions de travail fournies par l'employeur telles que définies dans la législation du travail, les conventions collectives, les accords et le contrat d'embauche.

De façon générale, les relations de travail entre le salarié et son employeur se basent sur un contrat d'embauche conclu entre eux et fondé sur la libre volonté exprimée par les deux parties. L'emploi de personnes condamnées est régi par le Code d'application des peines de la Fédération de Russie et s'inscrit donc dans le domaine pénal plutôt que dans celui des relations de travail.

Par conséquent, les personnes condamnées ne sauraient être considérées comme des salariés étant donné qu'il n'existe pas de relations de travail au sens de l'article 15 du Code du travail. Les dispositions spécifiques du droit du travail applicables à l'emploi de personnes condamnées se trouvent aux articles 103-108 du Code d'application des peines.

Par exemple, selon l'article 104 du Code d'application des peines, le temps passé par les personnes condamnées à faire un travail rémunéré se comptabilise en termes d'expérience professionnelle totale (partie 3); et les personnes condamnées qui occupent un emploi rémunéré ont droit à des congés payés annuels: dix-huit jours ouvrables pour celles qui exécutent leur peine dans des colonies pénitenciaires pour mineurs et douze jours ouvrables pour celles qui exécutent leur peine dans d'autres institutions pénitenciaires (partie 4).

De plus, conformément à l'article 105 du Code d'exécution des peines, les personnes condamnées à une peine d'emprisonnement ont le droit de toucher un salaire en vertu de la loi sur le travail (partie 1); les personnes condamnées qui ont utilisé leur quota de travail mensuel dans son intégralité et qui remplissent les quotas établis ne doivent pas toucher un salaire inférieur au salaire minimum en vigueur (partie 2).

À la lumière de ce qui précède, les personnes condamnées ne sont pas assignées à un travail à leur entière discrétion, mais selon les conditions imposées par le Code d'exécution des peines. Les personnes condamnées disposent d'un statut juridique spécial, déterminé par la procédure d'exécution de la peine établie par la législation du même nom. L'emprisonnement représente la condamnation la plus grave et concerne en général des crimes qui menacent l'ordre public, l'individu, la société ou l'État.

La privation de liberté consiste à isoler de la société une personne condamnée en l'envoyant dans une colonie pénitenciaire ou la plaçant dans un établissement pénitenciaire, un établissement pénitenciaire médicalisé, une colonie pénitenciaire générale, stricte ou dotée d'un régime spécial, ou une prison (article 56 du Code pénal).

À cet égard, l'isolement du reste de la société implique clairement des restrictions pour les personnes condamnées à ce type de peine. Il peut s'agir de leur capacité à s'affilier à des associations, y compris des syndicats, cette activité étant fortement entravée par le fait d'être isolé du reste de la société et ayant des conséquences sur la sécurité des personnes condamnées et le fonctionnement des institutions pénitenciaires. Ainsi, les personnes condamnées ne peuvent exercer certains droits syndicaux tels que celui de tenir des réunions ou d'organiser des rassemblements, des manifestations ou des marches, de former un piquet de grève ou d'appeler à la grève.



Par conséquent, la proposition visant à étendre l'application de la législation syndicale aux détenus n'est pas acceptée, les dispositions en vigueur régissant le travail des personnes privées de liberté étant manifestement suffisantes.

Article 3. Droit des organisations de travailleurs d'organiser leur gestion et leurs activités

En vertu de l'article 1 de la loi fédérale n° 58-FZ du 27 mai 2003 relative à la fonction publique, la fonction publique est un service professionnel des citoyens du pays visant à assurer l'exécution des pouvoirs de la Fédération de Russie, des organismes publics fédéraux et régionaux, d'autres organismes, des territoires, de personnes nommées aux fonctions de l'État et de certains autres postes.

Ce système comprend la fonction publique, le service militaire et d'autres types de services.

La fonction publique est donc un type d'activité qui met en œuvre les fonctions de l'État et des autorités publiques. Les fonctionnaires bénéficient ainsi d'un statut juridique spécial selon la nature de l'exécution de ces fonctions, qui diffère de celui des salariés disposant d'un contrat de travail. La portée des droits, obligations, restrictions et interdictions concernant les fonctionnaires est donc très différente de celle d'autres salariés.

La réglementation des activités des fonctionnaires dépend de la législation sur la fonction publique d'un type donné. De façon générale, la législation du travail ne s'applique pas à ces relations juridiques, à l'exception d'un petit nombre de cas qui n'est pas régi par la législation sur la fonction publique.

Une des caractéristiques importantes de l'administration publique est sa nature permanente, qui demande l'exécution continue de ses fonctions essentielles afin de soutenir les activités de l'État et de toutes ses institutions. Par conséquent, l'interruption (même à court terme) des activités d'un fonctionnaire en raison d'une grève est inacceptable.

Il convient également noter que, dans la Fédération de Russie, les personnes qui exercent d'autres fonctions importantes d'un point de vue social, en particulier dans le domaine de l'éducation, des soins de santé, de la protection sociale et des services sociaux, de la culture, du sport, des retraites, de l'assurance sociale et médicale et d'autres domaines ne sont pas considérées comme des fonctionnaires, et leur activité professionnelle est réglementée par le droit du travail, compte tenu des aspects propres à chaque branche.

Le gouvernement porte la plus grande attention à la qualité et à la sécurité du transport ferroviaire. Au vu de l'immense zone géographique que couvre le pays et des conditions climatiques qui y règnent, il est très important d'un point de vue stratégique de pouvoir compter sur un transport ferroviaire continu et efficace.

Soulignons en outre que, conformément à l'article 412 du Code du travail, une liste des travaux (services) minima devant fonctionner pendant une grève des employés des organisations ferroviaires (branches, bureaux représentatifs ou autres divisions structurelles séparées) et des entrepreneurs dont les activités sont liées à la sécurité et la santé des personnes, et aux intérêts vitaux de la société dans chaque secteur de l'économie, est établie et approuvée par l'organisme d'exécution fédéral responsable de la coordination et la réglementation des activités dans le secteur concerné, en accord avec les syndicats russes pertinents. Si plusieurs syndicats sont en place dans même secteur, la liste des travaux (services) minima est approuvée en accord avec tous les syndicats présents dans ce secteur.



Il convient de noter que la Confédération russe du travail (KTR), qui soulève la question des grèves des fonctionnaires et des cheminots depuis de nombreuses années, ne compte pas parmi ses membres de syndicats représentant ces catégories de travailleurs.

Le ministère du Travail a demandé des informations sur la position du Syndicat russe des employés des institutions d'État et des services publics de la Fédération de Russie (ci-après le Syndicat des fonctionnaires) et du Syndicat russe des cheminots et des constructeurs de matériels de transport ferroviaire (ROSPROFZHEL) concernant les grèves dans ces secteurs.

Dans sa réponse, le Syndicat des fonctionnaires indique n'avoir reçu aucune plainte ni aucun recours concernant d'éventuels problèmes liés à l'interdiction légale faite aux fonctionnaires de suspendre l'exercice de leurs fonctions pour régler un conflit du travail ni concernant la possibilité de régler un tel conflit par d'autres voies.

Le ROSPROFZHEL indique que, conformément aux obligations découlant de l'accord sectoriel relatif aux organisations du transport ferroviaire pour 2026-2028, ainsi qu'aux accords antérieurs, les représentants des salariés et des employeurs sont tenus de prendre des mesures pour prévenir et régler les conflits du travail collectifs au sein des organisations de transport ferroviaire.

Le ROSPROFZHEL s'attache en priorité à régler les conflits du travail avec les employeurs (ou leurs représentants), le cas échéant dans le cadre de la pratique de longue date du partenariat social à tous les niveaux, telle qu'elle est établie dans le secteur ferroviaire.

En vertu des restrictions du droit de grève définies dans la partie 2 de l'article 413 du Code du travail, et à l'article 26 de la loi fédérale n° 17-FZ du 10 janvier 2023 sur le transport ferroviaire en Fédération de Russie, les grèves des travailleurs du transport ferroviaire public dont les activités concernent la circulation des trains, les opérations d'aiguillage et la fourniture de services aux passagers, expéditeurs et destinataires du transport ferroviaire public sont illégales et interdites.

Selon l'évaluation du ROSPROFZHEL, il n'existe aucune contradiction entre la loi fédérale sur le transport ferroviaire en Fédération de Russie et la liste des travaux (services) minima devant être assurés pendant les grèves des organisations (filiales et bureaux de représentation) du secteur des transport, approuvée par l'arrêté n° 197 du ministère des Transports du 7 janvier 2023.

Discussion par la commission

Présidente – Je vous invite à poursuivre la discussion des cas individuels. Conformément à notre ordre du jour, nous examinons aujourd'hui l'application par la Fédération de Russie de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Aux fins de cette discussion, 25 personnes se sont inscrites sur la liste des orateurs. Compte tenu du nombre élevé d'intervenants, le bureau a décidé de ramener le temps de parole des délégués s'exprimant à titre individuel à trois minutes, au lieu des cinq minutes habituelles. Je donne maintenant la parole au représentant du gouvernement de la Fédération de Russie, le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Le gouvernement de la Fédération de Russie attache une grande importance à la coopération avec l'OIT. Nous soutenons pleinement la mission, les objectifs et les approches qui guident les efforts fournis par l'Organisation pour réaliser la justice sociale par le dialogue social. La Fédération de Russie a ratifié un nombre élevé d'instruments de l'OIT, soit 77 conventions et deux protocoles, y



compris les dix conventions fondamentales, dont la convention n° 87. Nous avons analysé les observations et les recommandations de la commission d'experts concernant l'application par la Fédération de Russie de cette convention ainsi que les observations relatives à l'inscription de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) sur la liste des organisations indésirables.

Je tiens tout d'abord à souligner que le gouvernement de la Fédération de Russie a un profond respect pour le mouvement syndical international, y compris le droit des syndicats de coopérer avec des syndicats étrangers, de s'affilier à des syndicats internationaux et d'autres associations et organisations, ainsi que de conclure des contrats et accords avec ces entités conformément aux dispositions de notre législation. Cela étant, le droit de tout État de protéger ses fondements constitutionnels est une composante fondamentale de sa souveraineté telle qu'elle est consacrée par le droit international et la législation nationale. De plus, le principe de non-intervention dans les affaires intérieures est inscrit dans la Charte des Nations Unies. Conformément à notre législation, une organisation non gouvernementale étrangère ou internationale peut être déclarée indésirable sur le territoire de la Fédération de Russie si ses activités représentent une menace pour les fondements de l'ordre constitutionnel de la Fédération de Russie, les capacités de défense du pays ou la sécurité de l'État.

D'après des informations émanant du Bureau du Procureur général de notre pays, l'une des principales activités auxquelles se livre l'ITF depuis 2022 consiste à promouvoir l'adoption par le plus grand nombre possible de pays de mesures visant à interdire l'accès à leurs voies maritimes aux navires immatriculés dans la Fédération de Russie, affrétés par des entreprises russes ou battant pavillon russe, sur le modèle des mesures introduites par le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

À l'initiative de la section des dockers de l'ITF, les syndicats en place dans les ports étrangers qui font partie de sa structure n'ont pas autorisé les navires russes à décharger leur cargaison, violant ainsi les droits des gens de mer russes syndiqués. Sous couvert de solidarité avec les transporteurs ukrainiens, l'ITF mène une campagne pour lever des fonds, qu'elle envoie ensuite en Ukraine.

Depuis le début de l'opération militaire spéciale et dès l'inscription de l'ITF sur la liste des organisations indésirables, plus de 500 000 dollars des États-Unis ont été envoyés en Ukraine par un certain nombre d'organisations sous le contrôle de Kyiv. Dans les médias, l'ITF diffuse régulièrement des publications tendancieuses qui ternissent l'image de la Fédération de Russie à l'étranger.

Au lieu de protéger les intérêts des travailleurs, l'ITF a mené des activités politisées de fait, ce qui est un motif pour le Bureau du Procureur général d'ordonner des inspections. L'ITF représente donc une menace pour l'ordre constitutionnel et la sécurité économique et publique de la Fédération de Russie.

Nous appelons votre attention sur le fait que, ces dernières années, l'ITF n'a apporté aucune assistance concrète aux gens de mer russes et ce, dans toute une série de situations qui constituaient une violation de leurs droits (arrestations illégales, immobilisation de navires, rupture du ravitaillement en carburant et en vivres, non-versement des salaires et refus de mener des opérations de secours et d'évacuation de l'équipage de navires en détresse, entre autres). Ainsi, les normes internationales fondamentales, dont les dispositions de la Convention internationale de 1974 pour la sauvegarde de la vie humaine en mer, sont violées à l'égard des gens de mer russes.



Je tiens à souligner par ailleurs que l'ITF n'a pas formé de recours contre la décision la déclarant indésirable sur le territoire de la Fédération de Russie.

Ainsi, les activités de l'ITF outrepassent les limites de son mandat direct, qui est de protéger les droits des syndicalistes, et sont politisées. Dans nombre de cas, ce sont les syndicalistes eux-mêmes qui en pâtissent, notamment lorsque l'ITF tolère ou cautionne des situations dans lesquelles des navires russes ou des navires battant pavillon de la Fédération de Russie ont l'interdiction d'entrer dans des ports ou de charger ou décharger leur cargaison et de se ravitailler en carburant et en vivres, de même que lorsqu'elle fait des déclarations politiques critiquant l'action de notre pays et apporte un soutien financier aux structures placées sous le contrôle de Kyiv. Le gouvernement de la Fédération de Russie est préoccupé par le fait que les mesures visant à assurer la sécurité économique et publique nationale sont interprétées comme étant contraires aux normes internationales en matière de liberté syndicale. Il en va de même pour les observations de la commission d'experts relatives à l'inscription de syndicats sur la liste des agents de l'étranger.

Dans la Fédération de Russie, deux conditions doivent être réunies pour qu'une personne ou une entité puisse être qualifiée d'agent de l'étranger: l'intéressée doit recevoir un soutien financier de l'étranger ou être sous influence étrangère, mener des activités politiques, se livrer à la collecte ciblée d'informations sur les activités militaires de la Fédération de Russie, diffuser des informations et des documents destinés à un nombre illimité de personnes, et participer à l'élaboration de ces informations. En conséquence, un syndicat peut être qualifié d'agent de l'étranger s'il reçoit des fonds de l'étranger et ne se borne pas à collaborer avec les employeurs ou les associations d'employeurs pour protéger les droits et intérêts légitimes des travailleurs.

Nous avons été saisis d'une observation de la commission d'expert concernant la dissolution de l'Association des travailleurs prononcée en 2018 par le tribunal municipal de Saint-Petersbourg. Parmi les motifs invoqués dans la décision pertinente figurait le fait que ce syndicat avait mené des activités en tant qu'agent de l'étranger sans en informer l'organe compétent. Je tiens toutefois à signaler que, moins de six mois plus tard, la Cour suprême de la Fédération de Russie a annulé cette décision en appel.

Je tiens également à signaler que, il y a une trentaine d'années, une commission tripartite chargée de la réglementation des relations socioprofessionnelles a été créée dans le pays. Il s'agit d'un organe paritaire composé de 30 représentants du gouvernement, d'associations nationales d'employeurs et de syndicats nationaux.

Cette commission a pour principaux objectifs la réglementation des relations socioprofessionnelles et la coordination des intérêts socioéconomiques des parties. Dans presque toutes les régions du pays, des commissions tripartites régionales chargées des relations socioprofessionnelles ont également été mises sur pied afin d'atteindre ces objectifs. Elles examinent tous les projets de réglementation du travail ayant des incidences sur les intérêts des travailleurs. Les organisations syndicales et les associations d'employeurs peuvent y exprimer leur point de vue, y compris leur désaccord, concernant tout projet de décision élaboré et adopté sur les relations socioprofessionnelles. Le gouvernement de la Fédération de Russie crée toutes les conditions voulues pour que les syndicats puissent donner leur avis sur la politique sociale et économique de l'État.

Les syndicats qui n'ont pas le statut d'agent de l'étranger jouissent du droit d'organiser des réunions, des rassemblements, des manifestations, des défilés et des piquets de grève.

En ce qui concerne l'obligation d'étiqueter les produits fabriqués par des agents de l'étranger, nous tenons à préciser que cette prescription légale s'applique non seulement aux



syndicats, mais encore à toutes les organisations considérées comme des agents de l'étranger, et que sa finalité n'est pas d'entraver les activités syndicales. Cela explique les autres interdictions qui peuvent être imposées aux agents de l'étranger, en particulier celles touchant l'organisation de réunions, de manifestations et de piquets de grève.

Pour ce qui est de la proposition tendant à ranger les syndicats dans la catégorie des organisations qui ne peuvent pas être qualifiées d'agents de l'étranger, nous estimons que les travailleurs ont le droit d'être informés lorsque leurs représentants reçoivent des fonds de l'étranger. Nous vous invitons à prendre en considération les arguments liés à la nécessité d'assurer la sécurité de l'État et à tenir compte du fait que la législation ne cible pas les syndicats en particulier et qu'elle a une portée générale.

En ce qui concerne les observations formulées par la commission d'experts à propos des personnes condamnées, nous constatons que c'est la toute première fois qu'une telle question est soulevée. À cet égard, je tiens à souligner que, en règle générale, les relations professionnelles entre travailleurs et employeurs découlent d'un contrat de travail conclu volontairement par les parties. Le travail des personnes condamnées est réglementé par le Code d'exécution des peines de la Fédération de Russie et non par la législation sur les relations de travail. En conséquence, le travail des personnes condamnées n'a pas un caractère volontaire et est accompli conformément aux règlements d'application dudit code; ainsi, les personnes condamnées ont un statut juridique particulier. La privation de liberté constitue la sanction la plus sévère et son objectif est généralement la répression d'infractions qui représentent un danger public majeur pour les particuliers, la société ou l'État. Ainsi, la mise à l'écart de la société s'accompagne de plusieurs restrictions objectives pouvant être imposées aux personnes condamnées à une peine privative de liberté. Ces restrictions concernent la possibilité de s'affilier à une association, y compris à un syndicat, et s'expliquent par les obstacles évidents à l'affiliation liés à la mise à l'écart de la société ainsi que par le fait que l'adhésion à une organisation peut affecter la sécurité des personnes condamnées et le fonctionnement du système pénitentiaire. Les personnes condamnées ne sont donc pas autorisées à exercer les droits dont jouissent les syndicats d'organiser des réunions, des manifestations, des défilés, des piquets de grève ou des grèves. Des pratiques similaires sont en vigueur dans d'autres pays qui ont ratifié la convention. En conséquence, la proposition tendant à étendre la portée de la législation syndicale afin qu'elle soit applicable aux détenus n'est pas justifiée.

Je me propose maintenant d'examiner la question de la réglementation du droit de grève. Le droit de grève a été garanti dès les premières années de la création de la Fédération de Russie, pendant la période post-soviétique. L'article 37 de la Constitution consacre le droit de régler les conflits individuels ou collectifs du travail par les moyens prévus par la législation fédérale, dont le droit de grève. L'exercice du droit de grève est réglementé par le Code du travail. La législation prévoit d'autres mécanismes permettant de régler les conflits du travail sans passer par une grève. Par exemple, avant de se déclarer en grève, les travailleurs doivent engager une procédure de conciliation, notamment en portant leur conflit collectif du travail devant une commission de conciliation, qui l'examinera conjointement avec un médiateur, ou devant un tribunal arbitral spécialisé dans les conflits du travail. Le droit de grève est soumis à un certain nombre de restrictions. En particulier, dans certains cas définis par la loi, les grèves ne sont pas autorisées lorsqu'elles risquent de créer une menace pour la défense du pays, la sûreté de l'État ou la sécurité des personnes, par exemple lorsqu'elles risquent de perturber les activités des organes qui ont un lien direct avec la protection de la sécurité de la population.

Ce principe vaut également pour le droit de grève des fonctionnaires. Je tiens à souligner que l'une des caractéristiques les plus essentielles de la gouvernance publique est sa continuité.



Cette caractéristique implique que les fonctions pertinentes doivent être exercées de manière ininterrompue pour assurer le fonctionnement de l'État et de tous ses organes dans l'intérêt de la société, ce qui signifie que les fonctionnaires ne sont pas autorisés à ne pas accomplir leurs tâches pendant une grève. Nombre de pays qui ont ratifié la convention sont dotés d'une législation similaire régissant cette question.

En ce qui concerne les transports ferroviaires, je tiens à souligner que le gouvernement de la Fédération de Russie est très attentif à la qualité et à la sécurité du transport ferroviaire. Compte tenu de l'étendue géographique du territoire national et des particularités climatiques du pays, le fonctionnement ininterrompu du trafic ferroviaire revêt une importance stratégique. Nous tenons à appeler l'attention sur le fait que la Confédération du travail de Russie (KTR), qui a soulevé à plusieurs reprises la question de l'organisation de grèves par les fonctionnaires et les cheminots, ne comprend pas de syndicats représentant ces catégories de travailleurs. Je tiens également à souligner que le gouvernement a demandé au Syndicat national des travailleurs des institutions publiques et au Syndicat russe des cheminots et des constructeurs de matériel de transport ferroviaire de faire part de leur point de vue sur la question de l'organisation de grèves dans ces domaines d'activité. Les informations que nous avons reçues ne font pas état d'atteintes aux intérêts de cette catégorie de travailleurs au regard de la législation en vigueur. Telle est la position des syndicats susmentionnés.

En conclusion, je tiens à affirmer que la Fédération de Russie continuera à respecter les normes internationales du travail dans le cadre de l'application de sa politique publique.

Membres employeurs – Les employeurs remercient le gouvernement de la Fédération de Russie pour les informations qu'il a fournies oralement et par écrit sur le présent cas, dont nous avons pris bonne note. Aujourd'hui, la commission examine l'application de la convention par le gouvernement de la Fédération de Russie. La convention n° 87, que le gouvernement a ratifiée en 1956, fait partie des conventions fondamentales. Depuis 1989, la commission d'experts a émis 17 observations sur l'application par le gouvernement de cette convention en droit et dans la pratique, et la dernière de ces observations a été publiée en 2025. En outre, la commission a estimé nécessaire d'attribuer une double note de bas de page au présent cas en raison de sa gravité.

Les points sur lesquels nous souhaitons nous pencher plus particulièrement sont les suivants.

Le premier point concerne l'inscription de l'ITF et d'IndustriALL Global Union sur la liste des organisations indésirables. La commission d'experts avait noté que, d'après le site Web officiel du Bureau du procureur général, l'ITF et IndustriALL Global Union ont été déclarées organisations indésirables le 5 septembre 2023 et le 17 janvier 2024, respectivement. La commission d'experts avait pris note en outre des observations soumises par l'ITF et ses syndicats affiliés selon lesquelles cette mesure avait entraîné une interdiction de fait de ses activités ainsi que des restrictions importantes des activités de ses affiliés. La commission d'experts avait rappelé que, en vertu de l'article 5 de la convention, toute organisation, fédération ou confédération de travailleurs ou d'employeurs jouit du droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs. Le fait d'être affilié à une organisation internationale suppose de maintenir des contacts avec les organisations concernées et de participer à leurs activités. Sur ce point, notre groupe avait demandé au gouvernement de faire part de ses commentaires sur ces allégations, en particulier concernant le fait que, en l'espèce, la qualification d'organisation indésirable est contraire à la convention.

Le deuxième point concerne la liberté d'expression. La commission d'experts avait prié le gouvernement de prendre des mesures pour faire en sorte que les syndicats puissent



exprimer leur opinion, y compris des critiques, au sujet de la politique économique et sociale du gouvernement sans risquer d'être dissous, et avait regretté qu'aucun élément nouveau n'ait été communiqué sur les mesures prises à cette fin. Le groupe des employeurs prie donc également le gouvernement de faire part de ses commentaires concernant ces allégations.

Le troisième point concerne les agents de l'étranger. À ce propos, la commission d'experts avait relevé que, en vertu de la loi sur les organisations à but non lucratif, les syndicats qui reçoivent des fonds de l'étranger sont tenus de s'enregistrer en tant qu'organisations exerçant les fonctions d'agent de l'étranger, statut qui s'accompagne d'obligations supplémentaires définies à l'article 24 (inspections) et à l'article 32 (restrictions limitant la mise en œuvre des programmes). De plus, le Code des infractions administratives rend passible de sanctions toute organisation qui ne s'est pas fait enregistrer en tant qu'organisation à but non lucratif exerçant les fonctions d'agent de l'étranger, ou qui diffuse des informations sans préciser qu'elles émanent d'une telle organisation. Par ailleurs, les syndicats et leurs organisations relèvent du champ d'application de la loi sur le contrôle des activités des personnes sous influence étrangère. Enfin, selon le gouvernement, les restrictions applicables à l'organisation de manifestations publiques par des agents de l'étranger sont fondées sur des motifs liés à la sécurité de l'État; elles ne sauraient donc être considérées comme des mesures visant à limiter la liberté des syndicats.

La commission d'experts avait rappelé que le droit des syndicats d'organiser des réunions et des manifestations publiques est un élément essentiel de la liberté syndicale. Elle avait également rappelé que toute loi qui entrave fortement les activités d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs au motif que les intéressés acceptent une aide financière d'une organisation internationale de travailleurs ou d'employeurs à laquelle ils sont affiliés porte atteinte aux principes relatifs au droit de s'affilier à des organisations internationales. Le groupe des employeurs prie le gouvernement de formuler des observations sur les mesures qu'il envisage de prendre pour garantir la compatibilité de la législation et de la réglementation avec les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs consacrés par la convention.

Le quatrième point que nous souhaitons évoquer est le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier. La commission d'experts avait relevé que, en vertu de l'article 19(5) de la loi sur les associations, les personnes privées de liberté en application d'une décision de justice ne peuvent pas fonder une association ni participer aux activités d'une telle association. La commission d'experts avait considéré que cette restriction prive les travailleurs employés au titre d'un contrat de travail dans un établissement pénitentiaire du droit de constituer des organisations de travailleurs de leur choix et de s'y affilier aux fins de la promotion et de la défense leurs intérêts professionnels.

Nous avons noté que, selon le gouvernement, c'est la première fois que cette question est soulevée, et que celle-ci est couverte par la législation pénale. Nous sommes néanmoins d'avis que, lorsque la législation pénale et la législation du travail ont des points d'intersection, les dispositions pénales concernées doivent être compatibles avec la convention correspondante relative aux questions touchant les travailleurs. En l'espèce, si les droits des travailleurs couverts par la convention sont limités ou restreints par l'application de la législation pénale, il est légitime et opportun que la commission d'experts prie le gouvernement de montrer en quoi cette législation n'est pas contraire ou incompatible avec la convention et d'indiquer comment sa législation pourrait être harmonisée afin de respecter les droits protégés par la convention.

À ce propos, il convient de rappeler que, en vertu de 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. Le groupe des employeurs demande au gouvernement de réexaminer sa loi sur les associations de façon que les personnes privées de liberté puissent jouir du droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, conformément à la convention.

Enfin, concernant le droit de grève, nous prenons note des informations fournies par le gouvernement, notamment concernant le rôle joué par le contexte national et les interactions entre celui-ci et le droit de grève des travailleurs. Notre groupe rappelle que, en novembre de cette année, le Conseil d'administration sera saisi pour la première fois de l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice portant sur cette question. D'ici-là, nous maintiendrons la position que nous avons toujours défendue sur ce point dans cette enceinte.

Membres travailleurs – Nous examinons aujourd'hui l'application par la Fédération de Russie de la convention. La liberté syndicale est un droit fondamental. Son exercice permet aux travailleurs de défendre leurs intérêts, leurs droits et leur dignité. Aux termes de l'article 2 de la convention, les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'y affilier, et ce sans autorisation préalable et à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

L'article 3 dispose que 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, y compris dans le domaine financier, et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Il dispose en outre que les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ou entraver l'exercice légal de ce droit de quelque manière que ce soit.

Par ces dispositions, la convention fait obligation aux États d'accorder toute latitude aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour ce qui est de l'indépendance de leur mode d'organisation, de leur administration et de leurs programmes et activités. Cela suppose en outre que les États sont soumis à un examen approfondi lorsqu'ils réglementent l'exercice de ces droits.

Les membres travailleurs rappellent que l'article 5 de la convention garantit expressément le droit des organisations de travailleurs de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs de leur choix sans subir d'ingérence des autorités publiques. Ce droit est un élément constitutif de la liberté syndicale. Il inclut le droit de maintenir le contact avec ces organisations, de participer pleinement aux événements internationaux et de bénéficier de la solidarité par-delà les frontières, y compris de recevoir des contributions financières de l'étranger. Ainsi, en vertu des droits et garanties énoncés dans la convention, toute mesure visant directement ou indirectement à entraver ou à réprimer l'affiliation à une organisation internationale de travailleurs et l'administration et l'organisation d'activités dans le contexte de la solidarité syndicale internationale constitue une grave atteinte aux garanties fondamentales prévues par la convention.

La convention dispose de plus que la liberté syndicale des organisations de travailleurs et d'employeurs devient réalité lorsqu'il existe un climat propice à l'exercice des libertés publiques, notamment la liberté d'expression et la liberté syndicale. L'une de ces libertés est le droit des syndicats d'exprimer leur opinion, y compris des critiques, concernant la politique menée par le gouvernement dans le domaine économique, social ou autre, ainsi que le droit d'organiser des réunions et des manifestations publiques afin de défendre leurs intérêts.



En conséquence, il est parfaitement clair que c'est à l'État qu'il incombe de démontrer le bien-fondé de toute restriction visant à limiter l'exercice de la liberté syndicale. Conformément à l'article 8 de la convention, la législation nationale ne doit pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention. Les observations de la commission d'experts concernent plus particulièrement deux textes législatifs, à savoir la loi sur les organisations indésirables et la loi sur les agents de l'étranger, qui sont appliquées d'une manière qui constitue une violation de la convention. En outre, ces lois sont mises en œuvre dans un climat d'hostilité grandissante à l'égard de la société civile et de l'exercice des libertés publiques.

Tout d'abord, en vertu de la loi sur les organisations indésirables, toute organisation peut être qualifiée d'indésirable sur la base de divers motifs soit parce que ses activités représentent une menace pour l'ordre constitutionnel, la capacité de défense et/ou la sécurité de la Fédération de Russie, ou parce que ces activités interfèrent avec le processus électoral ou comprennent des transactions financières avec une autre organisation inscrite sur la liste des organisations indésirables. La décision de qualifier une organisation d'indésirable est prononcée par le procureur général ou par un procureur adjoint, en concertation avec le ministère des Affaires étrangères. Malgré les conséquences graves et préjudiciables qu'elle entraîne, cette mesure est considérée comme une simple décision administrative et ne fait pas l'objet d'un contrôle judiciaire.

Toute organisation inscrite sur la liste des organisations indésirables est soumise à une interdiction complète de mener ses activités sur le territoire national. Elle est contrainte de fermer ses sections locales et a l'interdiction d'en ouvrir de nouvelles. Elle ne peut plus diffuser des documents d'information, effectuer des opérations bancaires ni constituer de personnes morales. Dans les faits, ces mesures stigmatisent les activités des organisations internationales et rendent leur déploiement impossible dans la Fédération de Russie.

En outre, ces mesures ont également des répercussions sur toute organisation collaborant avec celle qui a été déclarée indésirable. Une fois la décision prononcée, la participation aux activités de l'organisation concernée est interdite et passible d'une amende administrative, et le fait de passer outre cette interdiction à de nombreuses reprises ou de financer ou d'organiser les activités de l'organisation en question est passible de poursuites pénales. Dans ces cas, les peines d'emprisonnement prévues par le Code pénal sont de quatre, cinq et six ans, respectivement.

Comme l'a noté la commission d'experts, c'est en application de la loi susmentionnée que l'ITF a été déclarée indésirable en septembre 2023, au motif que ses activités représentaient une menace pour l'ordre constitutionnel de la Fédération de Russie. En janvier 2024, l'organisation Global Union IndustriALL a fait l'objet d'une décision similaire.

À la suite de ces décisions, huit syndicats sectoriels russes affiliés à l'ITF et neuf syndicats sectoriels russes affiliés à IndustriALL ont été contraints de résilier leur adhésion à ces fédérations mondiales, ce qui les a privés des services et des avantages auxquels donne droit l'adhésion à ces organisations en vertu des principes de la solidarité syndicale internationale.

En novembre de l'année dernière, les autorités ont lancé une opération extraordinaire d'inspection des activités du Syndicat des gens de mer de Russie, organisation qui était affiliée à l'ITF avant que celle-ci ne soit déclarée indésirable. Au cours de cette opération, des documents «relatifs à l'affiliation à l'ITF et à la participation aux activités de cette organisation» ont été réclamés. Les procureurs n'ont pas fait part aux syndicats de leurs conclusions quant à l'existence ou à l'absence de violations.



Le 9 avril, des membres des forces de l'ordre ont mené des perquisitions dans les locaux de la KTR, du Syndicat fédéral des contrôleurs aériens et du Syndicat des gens de mer de Russie, où ils ont saisi des documents et du matériel de bureau. Le motif déclaré de ces perquisitions était une procédure pénale portant sur un litige financier lié à la répartition de 52 000 roubles de cotisations syndicales au sein du Syndicat fédéral des contrôleurs aériens. Aucune explication officielle n'a été donnée sur les motifs des perquisitions effectuées dans les locaux de la KTR et d'autres organisations affiliées. Cependant, d'après la nature et l'ampleur des mesures d'enquête qui ont été prises, et au vu des nombreux comptes rendus publiés dans les médias, les forces de l'ordre cherchaient avant tout des informations sur les activités internationales de ces organisations syndicales susceptibles de tomber sous le coup de la loi sur les organisations indésirables.

La deuxième loi posant plusieurs problèmes est la loi sur les agents de l'étranger. Les critères sur la base desquels une organisation peut être considérée comme étant sous l'influence d'une puissance étrangère ont été élargis au maximum. Ils comprennent désormais non seulement le fait de recevoir des fonds de l'étranger, mais aussi le fait de bénéficier d'autres types d'aide (instructions, logiciels et formations pertinentes, assistance scientifique et technique) et de faire l'objet d'une forme d'influence sur la gestion de l'organisation, notamment par l'acquisition ou la mise à disposition de plateformes d'information. La loi sur les agents de l'étranger exclut expressément les associations d'employeurs de la catégorie des entités susceptibles d'être considérées comme des agents de l'étranger. Tel n'est pas le cas des syndicats, ce qui met en évidence la finalité et la partialité de cette loi à l'égard des défenseurs des droits humains et des droits des travailleurs.

Les conséquences de cette loi sont tout aussi néfastes. Les personnes déclarées agents de l'étranger sont tenues de faire figurer une mention de ce statut sur tous les documents qu'elles élaborent ou diffusent. Elles sont également tenues de soumettre des rapports et d'indiquer qu'elles ont le statut d'agent de l'étranger à leurs salariés et partenaires dans le cadre de leurs activités. Cela signifie qu'elles doivent notifier des organismes à but non lucratif et fournir des documents sur demande. Ces mesures sont très intrusives et ont pour effet de limiter considérablement l'accès aux ressources. De plus, elles ont des répercussions sur les tiers qui diffusent des informations sans préciser qu'elles émanent d'agents de l'étranger. Les intéressés sont passibles non seulement d'amendes, mais aussi de poursuites pénales.

Comme l'a relevé la commission d'experts, la loi sur les organisations indésirables et la loi sur les agents de l'étranger limitent les activités des syndicats pour créer concrètement un climat dissuasif et peu propice à l'exercice des droits protégés par la convention. Il s'agit là d'une violation de la convention, en droit comme dans la pratique. Les autorités de la Fédération de Russie devraient collaborer avec l'OIT et s'employer à prendre des mesures correctives à cet égard.

Interprétation du russe: Membre employeuse, Fédération de Russie – Tout d'abord, je tiens à remercier l'Organisation de l'occasion qui m'est donnée de prendre la parole au nom des employeurs russes. Mes collègues et représentants du gouvernement de la Fédération de Russie ont décrit en détail le contexte découlant de la législation nationale en vigueur, ce qui me dispense de revenir sur les questions juridiques qui ont déjà été traitées.

Je tiens à souligner que la convention est l'un des instruments fondamentaux de l'OIT et que les employeurs reconnaissent pleinement son statut de convention fondamentale. Nous avons examiné attentivement toutes les recommandations de l'OIT, en particulier celles formulées par la commission d'experts, et estimons que des mesures doivent être prises pour donner suite aux recommandations des experts de l'OIT en apportant des modifications aux



lois concernées. La priorité des employeurs russes en tant que partenaires sociaux du dialogue tripartite dans la Fédération de Russie est de faire en sorte que le présent dialogue soit efficace et que les représentants des partenaires sociaux puissent jouer pleinement le rôle qui leur est dévolu par la législation nationale en vigueur.

Nous avons tout intérêt à ce que, dans le cadre de la commission tripartite, les syndicats puissent invoquer toutes les dispositions législatives les concernant, notamment celles qui prévoient des mesures destinées à renforcer la coopération internationale et la collaboration avec les fédérations internationales et d'autres organisations internationales pour assurer l'application et l'exercice de leurs droits fondamentaux.

Je tiens à souligner en particulier que l'inscription sur la liste des organisations indésirables et sur la liste des agents de l'étranger est strictement réglementée par la législation nationale. Le droit syndical et le droit de grève ont fait l'objet de débats approfondis au sein de l'OIT et, comme l'a dit notre représentant, nous avons pris position sur le droit de grève.

La liberté d'expression est consacrée par la Constitution et est garantie à toutes les organisations. Il n'est pas nécessaire de préciser en quoi consiste ce droit pour une forme particulière d'organisation telle qu'un syndicat, puisqu'il est protégé globalement. Nous sommes disposés à adopter une attitude constructive à l'égard des recommandations de la commission d'experts, mais nous estimons qu'il convient d'éviter de politiser les questions relatives à la législation sur les partenaires sociaux et d'autres instruments législatifs, notamment le Code pénal et ses incidences sur la convention et d'autres conventions de l'OIT. Nous pourrions également débattre d'autres domaines du droit tels que le droit fiscal et la législation économique, qui ont des effets directs sur le marché du travail et donc sur les droits des partenaires sociaux.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Fédération de Russie – Les représentants des travailleurs de la Fédération de Russie remercient la commission d'experts pour ses commentaires. Les syndicats russes surveillent constamment l'application des conventions fondamentales relatives à la liberté syndicale. Les cas de violation sont recensés et analysés. Les données compilées sont combinées avec d'autres analyses des actions menées par les partenaires sociaux, des décisions judiciaires et des réformes législatives, et servent de base aux observations soumises par les organisations syndicales au sujet du rapport annuel du gouvernement sur l'application des conventions ratifiées de l'OIT, en particulier les conventions fondamentales.

Le gouvernement soumet son rapport annuel sur l'application des conventions à la commission tripartite, qui est le principal organe compétent en la matière au niveau fédéral, pour examen. En règle générale, ce rapport est envoyé à l'OIT à l'issue d'une réunion tenue en présentiel avec les partenaires sociaux, à la suite de laquelle les associations d'employeurs et de travailleurs adressent au ministère du Travail leurs commentaires écrits, qui sont généralement joints au rapport. En 2013, afin de donner suite aux recommandations relatives à la liberté syndicale que le Conseil d'administration de l'OIT avait formulées au cours des années précédentes, les syndicats ont sollicité la création d'un groupe de travail chargé d'examiner les recommandations du Conseil d'administration concernant les cas n^{os} 2758, 2216 et 2251, et d'élaborer des propositions visant à perfectionner la législation fondamentale en vigueur et son application concrète. Ce groupe de travail est composé de représentants du ministère du Travail, du ministère de la Justice, de la Fédération des syndicats indépendants de Russie, de la KTR ainsi que d'associations d'employeurs.



Ce mécanisme, qui est en place depuis des années, a fait ses preuves. Il permet aux syndicats de rectifier efficacement la position du gouvernement dans des cas portant sur l'application concrète des conventions. Nous comprenons les préoccupations exprimées par la commission d'experts au sujet de la législation dans le domaine social. Nous tenons toutefois à rappeler que les dispositions mentionnées par la commission, qui ont été adoptées dans un contexte géopolitique délicat sur le plan national, ne sont pas spécialement conçues pour restreindre les droits des syndicats. Ce sont des dispositions de portée générale, qui ont des incidences sur les droits et obligations de toutes les entités dans ce domaine.

La loi sur les syndicats adoptée en 1996 prime toutes les autres lois nationales régissant les activités des organismes associatifs et non gouvernementaux. Le corpus législatif national ne comprend pas de dispositions visant expressément à restreindre les droits et activités des syndicats. Ceux-ci peuvent participer à la coopération internationale, faire partie d'organisations internationales et y être affiliés. Les mesures mentionnées par la commission d'experts ont une portée limitée. Le seul cas cité par la commission dans son rapport concerne la dissolution d'un syndicat interrégional, l'Association des travailleurs, qui a été prononcée en raison des critiques que celui-ci avait formulées à propos de la politique économique et sociale du gouvernement (cas n° 3313). Cette décision a été annulée ultérieurement par la Cour suprême, rectifiant ainsi la décision rendue en première instance. Aucun syndicat n'a été qualifié d'agent de l'étranger au cours des cinq dernières années alors que, pendant cette période, les dispositions les plus strictes de la loi fédérale sur le contrôle des activités des personnes sous influence étrangère étaient en vigueur.

La seule question qui mérite que nous nous y arrêtions est celle de l'exclusion des organisations de travailleurs de la liste des entités pouvant être considérées comme des agents de l'étranger. Nous ne sommes pas parvenus à obtenir cette exclusion malgré nos demandes.

Nous sommes évidemment préoccupés par les événements évoqués par la représentante des travailleurs, survenus lors des perquisitions menées cette année dans les locaux du Syndicat des gens de mer de Russie et du Syndicat fédéral des contrôleurs aériens. Ces faits sont graves et suscitent des inquiétudes quant à l'évolution du dialogue social au niveau national dans les années à venir. Nous estimons que ces incidents doivent être imputés à un excès de zèle de la part de certains fonctionnaires peu scrupuleux. Cela étant, je rappelle que, comme l'a indiqué la représentante des travailleurs, ces perquisitions ont été motivées par des soupçons pesant sur les responsables syndicaux chargés des activités financières de leur organisation. Nous suivons l'évolution de la situation de près, en collaboration avec les autorités fédérales, et sommes disposés à continuer de collaborer avec elles ainsi qu'avec toutes les parties prenantes, y compris les experts du Bureau.

En ce qui concerne les décisions du procureur général par lesquelles la loi sur les organisations indésirables a été appliquée à l'ITF et à IndustriALL Global Union, dès l'adoption de ces décisions, les syndicats russes ont pris des initiatives au niveau national pour demander leur révision. Cette question a été soulevée devant les autorités compétentes dans le cadre de nos organes tripartites et nous coopérons avec elles ainsi qu'avec les organisations d'employeurs.

Notre position de fond demeure inchangée: conformément à la Constitution, à la législation fédérale et aux obligations internationales auxquelles la Fédération de Russie a souscrit dans le domaine du travail, les syndicats et leurs associations jouissent du droit, sans autorisation préalable, de participer à des activités internationales et de s'affilier à des



associations syndicales internationales et d'en être membres. Nous poursuivrons nos efforts pour garantir pleinement l'exercice de ces droits par les syndicats russes.

Nous sommes convaincus qu'il reste possible d'établir un système de partenariat social entre syndicats à l'échelon international grâce à l'action que nous menons au niveau national. Nous ne pensons pas que ce potentiel soit épuisé et sommes disposés à poursuivre notre collaboration avec le Bureau et la commission d'experts.

Nous prenons note du fait que la question de la liberté syndicale est envisagée sous l'angle des droits des travailleurs et des syndicats et estimons qu'il est très dangereux de politiser cette discussion au sein des institutions spécialisées de l'ONU, dont l'OIT fait partie.

De notre point de vue, nous devrions nous concentrer sur les questions qui ont des incidences sur les droits des travailleurs et sur les syndicats. Ces derniers sont avant tout des organisations économiques; les questions politiques sont donc du ressort des partis politiques en place au niveau national. Nous attendons avec intérêt la tenue d'un débat approfondi sur tous les aspects des difficultés relevées par la commission d'experts. Nous examinerons de près toutes ses recommandations et étudierons les possibilités de renforcer les droits fondamentaux en vigueur dans notre pays. Nous sommes convaincus que le règlement des problèmes liés à l'application des normes fondamentales aux travailleurs de notre pays est un objectif qui peut être atteint grâce aux services d'assistance technique fournis par le Bureau dans le domaine de la législation et de l'application de la loi, services qui sont actuellement suspendus en vertu de la résolution adoptée par le Conseil d'administration en mars 2022 à l'égard de la Fédération de Russie et des versions révisées ultérieures de cette résolution.

En conséquence, afin qu'une coopération constructive avec l'OIT puisse se poursuivre afin de surmonter ces difficultés, nous suggérons que la résolution de mars 2022 concernant la Fédération de Russie soit révisée de façon que le Bureau puisse recommencer à fournir un appui technique à notre pays pour régler la question à l'examen.

Membre gouvernementale, Chypre – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom de **l'Union européenne (EU)** et de ses **États membres**. **L'Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, **l'Ukraine** et la **République de Moldova**, pays candidats, **l'Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** souscrivent à cette déclaration.

L'Union européenne et ses États membres sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits humains, y compris les droits des travailleurs. Nous nous employons à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales de l'OIT et leur application effective et soutenons le rôle crucial que joue le système de contrôle de l'OIT dans la promotion et la surveillance de l'application des normes ratifiées.

Nous rappelons que la Fédération de Russie a ratifié la convention. Nous nous déclarons gravement préoccupés par la teneur de la dernière observation de la commission d'experts concernant l'application de cette convention fondamentale. Nous relevons avec une vive inquiétude que, selon cette observation, plusieurs organisations syndicales internationales, dont l'ITF et IndustriALL Global Union, ont été déclarées indésirables par le procureur général de la Fédération de Russie, ce qui aurait eu pour effet de limiter considérablement les activités des affiliés de ces organisations dans le pays.

Nous appelons le gouvernement à formuler des commentaires sur les allégations faisant état d'une interdiction dans les faits des activités de l'ITF et de l'imposition de restrictions aux affiliés de l'ITF dans la Fédération de Russie. Nous rappelons que, selon l'observation de la



commission d'experts, la solidarité syndicale internationale constitue l'un des objectifs fondamentaux de tout mouvement syndical.

Nous rappelons en outre que l'article 5 de la convention garantit le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de s'affilier à des fédérations et à des confédérations de leur choix, ce qui englobe le droit de maintenir le contact avec celles-ci, de participer à leurs activités et de bénéficier de leurs services, y compris sous la forme d'une aide financière légitime.

Nous nous déclarons vivement préoccupés par les incidences de la législation et de la réglementation relatives aux agents de l'étranger et aux organisations indésirables sur le droit à la liberté syndicale, qui ont à leur tour des répercussions sur les syndicats et les partenaires sociaux. Nous prions instamment la Fédération de Russie d'abroger cette législation répressive et de se conformer au droit international des droits de l'homme.

Nous regrettons profondément qu'aucune mesure n'ait été prise pour faire en sorte que les syndicats puissent exprimer librement leur opinion, y compris des critiques, à propos de la politique économique et sociale du gouvernement, sans risquer d'être dissous ou d'être soumis à d'autres formes d'ingérence. Nous regrettons également qu'aucun progrès n'ait été accompli pour garantir la pleine reconnaissance, en droit et dans la pratique, du droit des syndicats d'organiser des réunions et des manifestations publiques, qui constitue un aspect essentiel de la liberté syndicale.

Nous nous déclarons en outre profondément préoccupés par les perquisitions menées le 9 avril dans les locaux de plusieurs syndicats russes qui avaient soumis des observations à la commission, parmi lesquels la KTR, ainsi que par les saisies de matériel et de documents réalisées dans ce contexte; nous considérons ces opérations comme un exemple de plus des violations des droits relatifs à la liberté syndicale commises par le gouvernement de la Fédération de Russie.

Nous prenons note avec préoccupation de l'observation de la commission d'experts selon laquelle les personnes privées de liberté qui sont employées au titre d'un contrat de travail dans un établissement pénitentiaire n'ont manifestement pas la possibilité de constituer des organisations de travailleurs de leur choix et de s'y affilier. Nous prions le gouvernement de réexaminer la loi sur les associations pour faire en sorte que tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte puissent exercer les droits consacrés par l'article 2 de la convention.

Nous regrettons qu'aucun progrès n'ait été accompli en vue de garantir le droit de grève des agents de la fonction publique et des agents municipaux n'exerçant pas de fonctions d'autorité au nom de l'État, et appelons le gouvernement à revoir les restrictions pertinentes. De même, nous regrettons profondément le maintien des restrictions limitant le droit de grève des cheminots. Nous rappelons que, selon la commission d'experts, le transport ferroviaire ne constitue pas un service essentiel au sens strict du terme justifiant une privation du droit de grève, et appelons le gouvernement à modifier l'article 26.2 de la loi sur le transport ferroviaire de façon à garantir le droit de grève des cheminots, assorti le cas échéant d'un service minimum négocié.

Nous prions instamment le gouvernement de la Fédération de Russie de prendre des mesures concrètes et immédiates pour mettre le droit et la pratique en pleine conformité avec la convention, en réelle concertation avec les partenaires sociaux. Nous appelons le gouvernement à coopérer pleinement avec les organes de contrôle de l'OIT et à fournir des informations détaillées sur toutes les mesures qu'il aura prises.

L'Union européenne et ses États membres continueront à suivre la situation de près et demeurent déterminés à appuyer l'application effective des normes fondamentales du travail.



Membre gouvernemental, Pologne – J’ai l’honneur de m’exprimer au nom des 40 pays ci-après: **Albanie, Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Canada, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Macédoine du Nord, Monténégro, Norvège, Portugal, République de Corée, République de Moldova, Roumanie, Royaume des Pays-Bas, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d’Irlande du Nord, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Tchéquie et Ukraine.** Je m’exprime également au nom de mon propre pays, **la Pologne.** La liberté syndicale est étroitement liée un respect réel des libertés publiques. Lorsque les principes fondamentaux associés à la liberté syndicale ne sont pas respectés, tous les droits et libertés des travailleurs sont menacés.

Depuis quelques années, nous assistons à un rétrécissement systématique de l’espace civique dans la Fédération de Russie. Nous sommes particulièrement préoccupés par l’existence de mesures limitant considérablement la capacité des syndicats de mener leurs activités librement, en toute indépendance et sans avoir à craindre des représailles, et ce dans un contexte des droits humains marqué par des arrestations arbitraires, des procès inéquitables et des persécutions ciblant toute personne qui exprime une opinion divergente.

Plus récemment, en particulier après le déclenchement de la guerre d’agression illégale, non provoquée et injustifiable que la Fédération de Russie continue de mener contre l’Ukraine, les mesures de répression et les attaques visant les représentants d’organisations dissidentes de la société civile ainsi que des organisations, des défenseurs des droits humains, des syndicalistes, des membres de l’opposition et d’autres personnes qui exercent leurs droits humains et leurs libertés fondamentales se sont multipliées.

Nous nous faisons l’écho des vives préoccupations exprimées par la commission d’experts concernant les décisions par lesquelles plusieurs organisations syndicales internationales indépendantes, dont l’ITF et IndustriALL, ont été qualifiées d’indésirables, ce qui les a contraintes à mettre fin à toutes leurs activités et a exposé les personnes qui collaboraient avec elles à des sanctions administratives ou pénales.

Nous condamnons fermement la poursuite de l’application de la législation sur les agents de l’étranger. Cette loi et la loi susmentionnée sont systématiquement utilisées pour stigmatiser, contrôler, museler et démanteler la société civile, ce qui crée un climat de peur. Nous condamnons en outre l’effet dissuasif qu’ont ces lois sur l’exercice de la liberté syndicale, y compris sur la capacité des syndicats d’exprimer leur opinion, d’organiser des manifestations publiques et de mener leurs activités sans subir d’ingérence.

Le maintien des restrictions limitant le droit des syndicats d’organiser des réunions publiques, des manifestations et d’autres activités pacifiques constitue également un motif de vive inquiétude. Nous sommes également préoccupés par les dispositions législatives limitant le droit à la liberté syndicale, en particulier celles excluant la possibilité que les personnes privées de liberté constituent des organisations de travailleurs et s’y affilient.

Nous tenons à souligner par ailleurs que la liberté d’expression est un corollaire essentiel de l’exercice effectif de la liberté syndicale. Les organisations de travailleurs et d’employeurs doivent avoir la possibilité d’exprimer publiquement leur opinion, y compris dans les médias, et de critiquer la politique économique et sociale du gouvernement sans craindre de devenir la cible d’actes d’ingérence, de sanctions ou de représailles.

Comme la souligné la commission d’experts, la situation de la liberté syndicale s’est détériorée dans des proportions extrêmement alarmantes. L’utilisation de dispositions législatives restrictives contre des organisations indépendantes et la répression des libertés



publiques créent un contexte dans lequel les travailleurs sont dans l'incapacité de s'organiser librement, d'agir en toute indépendance ou de défendre leurs intérêts sans crainte.

L'inaction persistante de la Fédération de Russie dans ce domaine témoigne de son mépris général du droit international, y compris des obligations qui lui incombent en vertu des conventions de l'OIT.

Compte tenu de la gravité et de la persistance de ces problèmes, notre groupe appelle les autorités de la Fédération de Russie à :

- veiller à ce que les syndicats puissent fonctionner librement, sans crainte, sans subir de stigmatisation ni de pressions, et faire en sorte qu'ils soient en mesure de mener leurs activités en toute indépendance;
- s'abstenir d'appliquer la loi sur les agents de l'étranger et la loi sur les organisations indésirables aux syndicats quel que soit leur type, et veiller à ce que cette législation n'entrave pas leurs activités légitimes;
- prendre immédiatement toutes les mesures nécessaires pour faire en sorte que les syndicats puissent organiser librement des rassemblements publics et y participer sans subir d'actes d'ingérence ou d'intimidation ou de restrictions injustifiées;
- lever toutes les restrictions à l'exercice de la liberté d'expression et garantir, en droit et dans la pratique, l'existence de médias indépendants;
- veiller à ce que tous les travailleurs sans distinction puissent constituer des organisations de leur choix et s'y affilier;
- offrir une protection complète et efficace contre les actes de discrimination ou d'ingérence antisyndicale;
- garantir le droit à la liberté d'expression et le droit d'organiser des rassemblements pacifiques;
- nouer un dialogue sincère et constructif avec les partenaires sociaux et l'OIT.

Enfin, nous prions instamment la Fédération de Russie de procéder immédiatement et sans conditions au retrait de ses forces du territoire de l'Ukraine et de mettre fin à ses violations des droits des travailleurs et des droits humains dans les territoires temporairement occupés de l'Ukraine.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – Le présent cas concernant la Fédération de Russie met en évidence une composante fondamentale de la convention: la liberté d'expression des groupes de travailleurs et d'employeurs. Le Comité de la liberté syndicale a réaffirmé à maintes reprises l'existence de ce droit, qui découle de la convention.

Comme l'a souligné le Comité de la liberté syndicale, «le plein exercice des droits syndicaux exige la libre circulation des informations, des opinions et des idées». En conséquence, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives devraient jouir de la liberté d'opinion et d'expression. Nous relevons que le cas concernant la Fédération de Russie porte sur l'expression d'opinions par les syndicats, en particulier l'expression d'opinions pouvant être considérées comme critiques à l'égard de l'État.

Sans vouloir minimiser l'importance des principes ci-dessus, nous tenons toutefois à souligner que, en vertu de la convention, la liberté d'expression vaut aussi pour l'expression d'opinions par les groupes d'employeurs, étant entendu que cette expression ne doit pas



entraver indûment et par d'autres voies l'exercice des droits et libertés consacrés par la convention.

Dans ce contexte, nous constatons que le Comité de la liberté syndicale a évalué la portée de la liberté d'expression des employeurs et affirmé que les employeurs jouissent du droit de s'exprimer librement dans le cadre d'une campagne de syndicalisation, pour autant qu'ils ne portent pas atteinte aux droits syndicaux des travailleurs. En particulier, le comité a accueilli favorablement les régimes juridiques permettant aux employeurs de s'exprimer lorsqu'il est possible de déterminer véritablement si l'exercice de cette liberté porte indûment atteinte aux droits syndicaux protégés par la convention.

Nous tenons à souligner que cet équilibre, associé à l'ensemble des nuances nécessaires liées à la législation et à la pratique nationales, constitue le fondement de relations du travail authentiques et efficaces.

Membre travailleur, Norvège – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom des syndicats des pays nordiques. Les événements qui se produisent dans la Fédération de Russie, pays voisin du nôtre, sont une source de préoccupation. Ces dernières années, nous avons assisté à l'érosion des droits fondamentaux des travailleurs et à la détérioration de la capacité des syndicats de mener leurs activités légitimes conformément aux normes internationales. Les syndicats des pays nordiques se proposent d'examiner en particulier les conséquences de la loi sur les organisations indésirables. En septembre 2023 et en janvier 2024, respectivement, l'ITF et IndustriALL Global Union ont été déclarées indésirables en application de ladite loi.

Nous exhortons les autorités russes à réviser ces dispositions. Je tiens à souligner comme l'a fait la commission d'experts dans son rapport que la solidarité syndicale internationale constitue l'un des objectifs essentiels de tout mouvement syndical. Le droit de tout travailleur de s'affilier à une organisation internationale ou à un syndicat de son choix, en toute indépendance et sans subir d'ingérence de l'État, est un droit fondamental. En conséquence, les syndicats jouissent du droit incontesté d'avoir des contacts avec les organisations syndicales internationales auxquelles ils sont affiliés, de participer à leurs activités et de bénéficier des services auxquels ils peuvent prétendre en tant que membres de ces organisations.

Compte tenu de ce qui précède, nous considérons que les décisions par lesquelles le Bureau du procureur général a qualifié l'ITF et IndustriALL d'organisations indésirables devraient être annulées.

L'ITF et IndustriALL sont des acteurs importants de l'action syndicale internationale. Leurs activités sont légitimes. Ces organisations jouissent d'un grand respect aussi bien auprès des salariés que des employeurs. Elles œuvrent en faveur des droits des travailleurs en recourant à des méthodes transparentes et démocratiques. Nos requêtes sont fondées et légitimes.

Nous appelons le gouvernement de la Fédération de Russie à annuler les décisions et abolir les pratiques qui empêchent les syndicats russes de devenir et de rester membres d'organisations syndicales internationales, dont l'ITF et IndustriALL, et à veiller à ce que les syndicats puissent prendre librement part à la coopération internationale.

Membre gouvernementale, République islamique d'Iran – La République islamique d'Iran saisit l'occasion qui lui est offerte d'exposer son point de vue sur la situation dans la Fédération de Russie dans le cadre de l'examen de l'application de la convention par ce pays. La République islamique d'Iran est consciente que la Fédération de Russie est l'un des États Membres fondateurs de cette Organisation et que, ayant ratifié la convention en 1956, elle a une relation ancienne avec l'OIT et son mécanisme de contrôle.



Nous prenons note du fait que le gouvernement a donné suite aux commentaires de la commission d'experts en lui communiquant des informations sur le taux de couverture de la négociation collective, sur les consultations tripartites menées au sein de la Commission tripartite russe pour la réglementation des relations sociales et du travail ainsi que sur les évolutions législatives en cours. Nous prenons également note des statistiques judiciaires citées dans le rapport, dont il ressort que 14 sur 15 cas portant sur des allégations de discrimination antisyndicale ont été examinés par les juridictions nationales au cours des dernières années.

Les tribunaux ont fait droit à la plainte d'un salarié, ce qui est un signe tangible que la protection judiciaire des travailleurs fonctionne dans la pratique. La République islamique d'Iran est fermement convaincue que le meilleur moyen de réaliser des progrès durables dans le domaine des droits des travailleurs est de nouer un dialogue constructif et de bénéficier d'une assistance technique. Nous encourageons la Fédération de Russie à continuer de collaborer avec l'OIT pour régler les problèmes restés en suspens et appelons l'Organisation à appuyer ce processus en apportant une assistance technique ciblée à la Fédération de Russie.

Nous soulignons qu'il importe de préserver un espace de dialogue et d'éviter d'adopter des approches susceptibles de faire obstacle à une coopération constructive. Nous avons toujours été convaincus que l'Organisation fonctionne sans se laisser politiser et sans pratiquer le «deux poids, deux mesures», et nous voulons croire qu'elle nous confortera dans cette conviction par la transparence et l'impartialité de son action.

Nous appelons tous les Membres à continuer de mener un dialogue sincère, équitable et non discriminatoire dans l'intérêt de la justice sociale, qui est le fondement même de l'OIT.

Membre travailleur, Royaume des Pays-Bas – J'ai l'honneur de prendre la parole au nom des travailleurs du Royaume des Pays-Bas et de l'Allemagne. Le principe de la liberté syndicale sous-entend que les organisations de travailleurs doivent être libres d'organiser leurs activités sans subir d'ingérence des autorités publiques. Comme le Comité de la liberté syndicale l'a répété à maintes reprises, l'assistance ou l'appui que peut apporter une organisation syndicale internationale est une activité syndicale légitime. La loi sur les agents de l'étranger est contraire au principe de la liberté syndicale. L'expression «agent de l'étranger» a en elle-même des connotations politiques et historiques évidentes en russe. Elle est associée notamment aux notions d'«espion étranger» et de «saboteur». En conséquence, lorsqu'une organisation, un responsable ou un militant syndical est qualifié d'agent de l'étranger, l'organisation ou la personne concernée peut facilement être privée de la possibilité de mener des activités avec des travailleurs ou d'avoir des échanges avec les autorités publiques.

La loi exclut expressément les associations d'employeurs de la catégorie des entités susceptibles d'être déclarées agents de l'étranger, ce qui porte atteinte au principe d'égalité entre les partenaires sociaux et place clairement les syndicats dans une situation défavorable. Le premier critère permettant de ranger une personne ou une organisation dans cette catégorie est l'existence d'une «influence étrangère», laquelle est définie en termes extrêmement vagues. La notion d'influence étrangère englobe non seulement le transferts de fonds provenant de l'étranger, mais aussi l'octroi d'une assistance dans des domaines tels que la syndicalisation, la recherche, l'expertise en matière syndicale et l'appui technique ainsi que toute autre forme d'influence. Le second critère est l'activité politique. Ce critère recouvre toute mesure visant à influencer la politique socio-économique, l'attitude des autorités publiques et la réglementation des droits humains et des libertés ainsi que les activités courantes et légitimes des syndicats. Tout militant syndical déclaré agent de l'étranger est tenu de faire précéder toutes ses interventions publiques d'un avertissement obligatoire. Cette prescription



vaut même pour les lettres adressées à un fonctionnaire ou les commentaires publiés dans les médias sociaux. En outre, les personnes considérées comme des agents de l'étranger ont l'interdiction de travailler dans l'éducation, d'exercer des fonctions publiques et de toucher certaines formes de revenu ou d'aides publiques.

Les organisations syndicales inscrites sur la liste des agents de l'étranger ont un accès extrêmement restreint aux ressources et des possibilités limitées de mener leurs activités. Les violations de la loi sur les agents de l'étranger sont passibles de lourdes amendes administratives. En cas de récidive, les auteurs peuvent être condamnés à une peine d'emprisonnement de deux ans et, dans certains cas, cette période peut être portée à cinq ans. Nous appelons le gouvernement de la Fédération de Russie à prendre toutes les mesures nécessaires pour exclure les syndicats et leurs organisations du champ d'application de la loi sur les agents de l'étranger, à l'instar des organisations d'employeurs.

Membre gouvernemental, Niger – Le Niger prend note du rapport de la commission d'experts et des observations constructives qu'il contient et qui contribuent au respect des normes internationales du travail. Notre délégation salue les démarches et les efforts de la Fédération de la Russie pour donner suite à ces observations.

Nous estimons que la Fédération de Russie a démontré un engagement clair pour la mise en œuvre de la convention et a fait preuve de diligence pour aligner sa législation nationale sur ses dispositions, de manière à promouvoir le dialogue social et à empêcher toute interprétation susceptible de porter atteinte au droit de la liberté de négociation collective. Nous saluons également les efforts entrepris par le gouvernement pour aligner sa législation sur les normes internationales, en créant les conditions pour permettre un dialogue social franc et sincère avec toutes les parties prenantes. Le Niger apprécie les mesures prises par le gouvernement russe et reste convaincu que la solution aux problèmes du monde du travail réside dans le dialogue et dans la collaboration entre les différents acteurs.

Pour conclure, le Niger invite le Bureau à fournir à la Fédération de Russie toute l'assistance technique voulue pour poursuivre les efforts de mise en œuvre de la convention, à travers le dialogue social tripartite.

Membre travailleuse, Belgique – Les travailleurs belges et français souhaitent exprimer leur solidarité avec les travailleurs russes. Le 9 avril dernier, des forces de sécurité ont perquisitionné le siège de la KTR, ainsi que les locaux de deux de ses organisations membres, le Syndicat fédéral des contrôleurs aériens et le Syndicat des gens de mer de Russie. Cette perquisition trouverait son origine dans un conflit financier interne entre la direction du Syndicat fédéral des contrôleurs aériens et l'une de ses sections. Suite à l'exclusion de cette section, un ancien responsable aurait déposé une plainte. Lors de la perquisition, la police a saisi un très grand nombre de documents administratifs, d'ordinateurs, de téléphones et de matériel appartenant à la KTR et à ses organisations affiliées. Nous ignorons si des poursuites pénales ont été engagées. Des vidéos ont circulé sur les réseaux sociaux où un policier accuse la KTR d'agir au nom de donateurs étrangers. Il faut noter que ces événements se sont déroulés dans un contexte où plusieurs organisations syndicales internationales ont été déclarées «indésirables». Suite à cette perquisition et à la saisie du matériel syndical, la continuité des activités de la KTR a été fortement entravée.

Nous souhaitons rappeler que la convention protège le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs d'organiser leur gestion et leurs activités, sans ingérence ou entrave des autorités publiques. Selon l'Étude d'ensemble de 2012 de la commission d'experts, les législations prévoyant un contrôle étendu de la gestion financière des organisations, notamment en exigeant l'accord des pouvoirs publics pour la réception de fonds de l'étranger,



sont contraires à la convention. De même, la résolution de tout conflit interne à un syndicat et les questions concernant l'affiliation ou les cotisations doivent être laissées à la discrétion du syndicat, sans intervention des autorités publiques. La liberté de gestion comprend également le droit des organisations de disposer pleinement de tous leurs biens mobiliers et immobiliers, et l'inviolabilité de leurs locaux, de leur correspondance et de leurs communications.

En effet, pour la commission d'experts, les perquisitions ne devraient être possibles que si elles sont prévues par la loi, fondées sur un mandat de l'autorité judiciaire compétente, et s'il y a de bonnes raisons de penser qu'on trouvera les preuves nécessaires à la poursuite d'un délit de droit commun. Les perquisitions doivent aussi être limitées aux objets ayant motivé la délivrance du mandat. Elles ne peuvent jamais être menées dans le seul but d'intimider et de créer un climat d'insécurité, ou de manière à décourager l'affiliation.

L'ampleur de la perquisition dans les locaux de la KTR et ses graves conséquences sur la continuation des activités du syndicat interrogent le respect de ces conditions et, finalement, la proportionnalité de cette mesure d'instruction. Les recherches, les vidéos diffusées sur les réseaux sociaux et les spéculations relayées par les médias concernant la KTR, ses organisations membres et ses dirigeants créent un climat de peur et de stigmatisation.

Nous demandons aux autorités russes de s'abstenir de procéder à des perquisitions, saisies, descentes de police et toute autre forme de pression ou de mesure coercitive à l'encontre des syndicats et de leurs représentants qui exercent légitimement leurs droits syndicaux.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – Nous remercions le représentant du gouvernement de la Fédération de Russie pour les informations qu'il a fournies. La Fédération de Russie attache une grande importance au mécanisme de contrôle. Elle a ratifié nombre de conventions internationales du travail et a régulièrement harmonisé sa législation interne avec les normes internationales pertinentes, tout en maintenant un dialogue constructif et en poursuivant sa collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi qu'avec l'OIT.

La principale raison pour laquelle le cas de la Fédération de Russie s'est vu attribuer une double note de bas de page est la décision du gouvernement par laquelle l'ITF a été déclarée indésirable.

Nous estimons que les organisations de travailleurs qui sont en place dans un pays donné sont tenues de respecter la Constitution et les lois de ce pays et de mener leurs activités dans les limites de la législation nationale. La mission du mécanisme de contrôle est d'aider et d'encourager les États Membres à mieux remplir les obligations qui leur incombent en vertu des conventions internationales. Les mesures prises par ce mécanisme devraient être positives et constructives, et non l'inverse.

Dans le cadre de l'examen des cas individuels, nous devrions appliquer les principes d'objectivité et d'impartialité, tenir dûment compte des informations faisant autorité fournies par les États Membres, éliminer tout parti pris politique et respecter pleinement la souveraineté des États Membres.

Nous prions instamment la commission ainsi que les mandants tripartites de l'OIT de respecter la souveraineté de la Fédération de Russie, d'envisager ses circonstances sociales de façon globale et objective, d'examiner de manière approfondie les informations et les engagements présentés par le gouvernement de la Fédération de Russie, de maintenir le dialogue avec lui, de lui fournir davantage de services d'assistance technique et de soutenir efficacement le développement économique et social du pays.



Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Le droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de s'affilier aux organisations internationales pertinentes est un principe établi de longue date et consacré notamment par l'article 5 de la convention. Un syndicat est mieux à même de défendre et de promouvoir les intérêts de ses membres s'il peut partager des connaissances et des ressources avec d'autres syndicats aux échelons régional, national et international. Le partage et la promotion sur ces réseaux de stratégies de syndicalisation, d'expériences en matière de négociation et d'autres compétences permet de les faire évoluer rapidement pour qu'elles s'adaptent aux nouveaux défis et aux nouvelles circonstances, ce qui permet aux syndicats d'être à même de défendre les travailleurs et de créer des partenariats sociaux efficaces dotés des connaissances fondamentales nécessaires pour obtenir des résultats équitables.

Dans le secteur maritime, le fait d'être coupé des réseaux mondiaux réduit considérablement les activités essentielles des syndicats. Par sa nature, la navigation est une activité transnationale menée sous des juridictions changeantes et dans le cadre de laquelle l'accès aux droits protégés par l'OIT n'est pas toujours garanti. Il est donc indispensable que les syndicats de ce secteur puissent collaborer et renforcer mutuellement leurs activités respectives par-delà les frontières nationales afin d'être en mesure de défendre leurs membres et de les aider à exercer leurs droits fondamentaux en toutes circonstances.

La Fédération de Russie a utilisé sa loi sur les organisations indésirables pour interdire des organisations internationales qui, à l'issue d'une procédure extrajudiciaire fondée sur des motifs vagues, ont été qualifiées de menace pour le pays. L'application de cette loi à des confédérations syndicales telles que la Fédération internationale des travailleurs du transport, en 2023, et IndustriALL, en 2024, prive les syndicats russes de la possibilité s'affilier librement à des réseaux internationaux.

L'une des conséquences de l'inscription sur la liste des organisations indésirables est le blocage effectif du soutien mutuel et de la solidarité entre syndicats. Des amendes administratives peuvent être imposées et des poursuites pénales engagées pour collaboration avec une organisation déclarée indésirable et les activités de celle-ci peuvent être totalement interdites dans le pays. En raison de ces interdictions, les syndicats russes n'ont pas d'autre choix que de couper tous les liens avec les syndicats mondiaux auxquels ils sont affiliés et, de ce fait, ils sont privés d'accès à toute une série d'avantages, ce qui va à l'encontre des dispositions de l'article 5. Au Royaume-Uni, État insulaire, la navigation occupe une place centrale dans le monde du travail. La proportion de marchandises transportées par mer va de 85 à 95 pour cent.

Au Royaume-Uni, l'ITF collabore avec des entreprises britanniques et des sociétés mondiales afin de détecter et de combattre les violations des droits des travailleurs commises dans des domaines tels que la logistique, les activités portuaires et la navigation. L'ITF encourage la collaboration entre les entreprises mondiales et les syndicats afin de régler les problèmes qui se posent dans les chaînes d'approvisionnement et d'élaborer des outils pratiques visant à aider les entreprises à faire respecter les normes du travail dans le cadre des activités transfrontières complexes. Ce projet de partenariat social est l'une des initiatives les plus ambitieuses, efficaces et réellement utiles actuellement menées dans les chaînes d'approvisionnement au Royaume-Uni. Ce projet repose toutefois sur le principe selon lequel les syndicats nationaux doivent pouvoir coopérer par-delà les frontières pour apporter une assistance aux travailleurs qui passent d'une juridiction à une autre. Lorsque certaines frontières nationales créent une zone interdite, les aspirations et les objectifs des employeurs et des travailleurs ainsi que la réalisation des droits fondamentaux sont compromis.



Nous prions instamment le gouvernement de la Fédération de Russie de mettre fin à la pratique consistant à qualifier des syndicats mondiaux d'organisations indésirables et de veiller à ce que le droit et la pratique soient conformes à la convention et au droit des syndicats de s'affilier aux fédérations internationales et de bénéficier des avantages offerts par une structure coopérative d'appui d'envergure mondiale.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan prend note de la collaboration nouée de longue date entre la Fédération de Russie et les organisations internationales et de la volonté déclarée du gouvernement de promouvoir les droits des travailleurs et de préserver les mécanismes de partenariat social. Le Kazakhstan souligne qu'un dialogue professionnel et ouvert doit être maintenu entre le gouvernement de la Fédération de Russie, les représentants des travailleurs et des employeurs et les organes de contrôle de l'OIT pour traiter efficacement les questions à l'examen. L'instauration d'un dialogue constructif est vitale, car elle permet de créer un climat de compréhension mutuelle, de trouver des solutions concrètes et de favoriser la confiance entre toutes les parties. Le Kazakhstan estime que l'engagement en faveur d'un tel dialogue permet d'assurer que les délibérations débouchent sur des résultats durables en matière de respect des droits. Pour ce qui est des observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT au sujet de l'application de la convention, le Kazakhstan se dit favorable à la poursuite d'une collaboration et d'une coopération constructive avec l'OIT en vue de la réalisation de progrès tangibles.

Membre travailleur, Brésil – Le Brésil et la Fédération de Russie figurent au nombre des membres importants du groupe des BRICS et sont parties prenantes aux efforts déployés pour instaurer un ordre international plus équilibré, inclusif et multipolaire. La délégation des travailleurs du Brésil respecte pleinement la souveraineté de la Fédération de Russie et souligne qu'aucun élément de la présente intervention ne doit être interprété comme remettant en question le droit souverain de la Fédération de Russie de protéger ses intérêts nationaux. Cela étant, le respect de la souveraineté doit coexister avec les droits garantis par la convention, dont la liberté syndicale. Du point de vue des travailleurs brésiliens, la liberté syndicale renforce les nations.

Au Brésil, la liberté syndicale, qui est consacrée par la Constitution, représente la pierre angulaire du dialogue social démocratique. Le pays est doté d'un modèle syndical particulier fondé sur la liberté syndicale, la négociation collective, le dialogue social et la représentation syndicale territoriale basée sur l'unicité.

Nos préoccupations concernant le cas à l'examen ne sont pas nouvelles. En 2024, des centrales syndicales brésiliennes ont adressé une communication conjointe au président de la Fédération de Russie à propos des décisions déclarant l'ITF et IndustriAll organisations indésirables. Notre initiative se faisait l'écho des inquiétudes exprimées quant au risque d'affaiblissement de la représentation des travailleurs découlant des restrictions en matière d'affiliation aux syndicats internationaux.

Les organisations de travailleurs devraient continuer d'être libres de s'affilier en toute indépendance à des organisations internationales de leur choix. Cette liberté est particulièrement cruciale dans l'industrie maritime, l'un des secteurs plus mondialisés de l'économie mondiale. Il n'est pas rare que les gens de mer relèvent simultanément de plusieurs juridictions, notamment lorsqu'ils travaillent sur un navire qui est immatriculé sous un pavillon de complaisance, dont le propriétaire est domicilié dans un pays et l'administrateur dans un autre, et qui est exploité dans le monde entier. Dans un tel contexte, ces travailleurs doivent pouvoir continuer de bénéficier d'une représentation et d'une protection. S'agissant des



travailleurs maritimes employés hors des frontières de leur pays, l'affiliation de leur syndicat à l'ITF est essentielle.

En août 2025, le Syndicat des gens de mer du groupe élargi des BRICS a créé le Forum des gens de mer des BRICS, qui a été mis en place au Brésil. Le Syndicat des gens de mer des BRICS défend le travail décent, la souveraineté maritime, la justice sociale et la paix entre les nations. La délégation des travailleurs du Brésil encourage donc la poursuite du dialogue entre le gouvernement de la Fédération de Russie, les organisations de travailleurs et les organes de contrôle de l'OIT. Même s'il existe des différences entre les pays, les travailleurs ont des aspirations communes indépendamment de leur origine nationale. La dignité, le travail décent, la justice et la paix sociale et les syndicats sont là pour qu'ils puissent faire entendre leur voix.

Membre gouvernemental, Mali – Le gouvernement de la République du Mali prend note avec attention des discussions relatives à l'application de la convention par la Fédération de Russie. Le Mali réaffirme son attachement indéfectible aux principes fondamentaux de l'OIT, notamment la promotion du dialogue social et la protection des droits des travailleurs.

Toutefois, notre commission doit aborder chaque situation avec un esprit d'impartialité, d'équilibre et de respect strict de la souveraineté nationale des États Membres.

Dans le cas qui nous occupe, il convient de souligner que les mesures administratives et juridiques prises par les autorités de la Fédération de Russie relèvent de la préservation de l'ordre public et de la sécurité nationale. Aucun État ne peut tolérer qu'une organisation, fût-elle internationale, mène des actions susceptibles de déstabiliser son cadre constitutionnel ou ses secteurs stratégiques, tels que les transports. Ces décisions ne visent pas à entraver l'action syndicale légitime, mais à garantir que toutes les structures opérant sur le territoire national respectent scrupuleusement la législation de l'État d'accueil.

Le Mali appelle la commission à éviter toute politisation de ses débats techniques et encourage l'OIT à privilégier une approche constructive basée sur le dialogue direct et l'assistance technique avec le gouvernement de la Fédération de Russie, plutôt que des condamnations unilatérales qui ne servent pas l'intérêt supérieur des travailleurs.

Membre gouvernemental, République démocratique populaire lao – Tout d'abord, ma délégation prend note du rapport de la commission d'experts et remercie sincèrement la délégation de la Fédération de Russie pour son rapport exhaustif. La République démocratique populaire lao félicite la Fédération de Russie pour son attachement au respect des normes internationales du travail et pour les efforts continus qu'elle déploie et les progrès qu'elle accomplit pour remplir les obligations qui lui incombent en vertu de la convention et à l'égard du mécanisme compétent de l'OIT. À cet égard, il convient de relever premièrement que la Fédération de Russie a incorporé les normes fondamentales du travail de l'OIT dans son droit interne, en particulier dans le chapitre 2 de la Constitution et dans sa législation fédérale, et deuxièmement, qu'elle a mis en œuvre des cadres relatifs au dialogue social tripartite et à la négociation collective aux fins du règlement constructif des conflits du travail.

Nous considérons que la création et le fonctionnement d'une fédération ou d'un syndicat étranger ou local de travailleurs doivent être conformes à la législation nationale et aux dispositions régissant l'enregistrement des organisations. À ce propos, la République démocratique populaire lao appelle à la poursuite du dialogue et de la coopération, avec le consentement et la participation du pays hôte, l'objectif étant de renforcer l'application des normes de l'OIT d'une façon équilibrée et inclusive.



Membre gouvernemental, Algérie – La délégation algérienne se dit honorée d'avoir la possibilité de participer à la discussion concernant l'application par la Fédération de Russie de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Nous tenons à remercier la commission d'experts pour son rapport.

L'Algérie remercie également la délégation de la Fédération de Russie pour son exposé exhaustif et les informations qu'elle a fournies. Nous prenons note des mesures adoptées et des efforts déployés pour assurer l'application des dispositions de la convention par le gouvernement.

Notre délégation considère que le dialogue constructif et la mobilisation continue de toutes les parties prenantes demeure le moyen le plus efficace de régler les questions restées en suspens et de surmonter les difficultés liées à l'application des normes internationales du travail. À cet égard, nous encourageons les organes de contrôle de l'OIT et les autorités russes à poursuivre leur collaboration et leurs efforts afin d'accomplir des progrès tangibles et de régler les questions devant encore trouver une solution dans un esprit de dialogue et de compréhension mutuelle.

Interprétation du russe: **Membre gouvernementale, Bélarus** – Nous tenons à remercier la délégation de la Fédération de Russie pour les informations détaillées qu'elle a fournies. Nous jugeons excessif que le cas individuel de la Fédération de Russie soit traité comme un cas devant être examiné d'urgence; cette procédure soulève un certain nombre d'interrogations.

Nous considérons qu'il est injustifié d'interpréter l'appréciation de l'ITF par les organes compétents de la Fédération de Russie comme une violation des normes internationales relatives aux activités syndicales. Les mesures prises par les autorités russes pour garantir la sécurité économique du pays sont critiquées par la commission d'experts. Or, lorsqu'il s'agit des actions menées par l'ITF, qui causent un préjudice à l'État russe, aux sociétés de transport, aux entreprises ainsi qu'aux travailleurs, la commission ne traite pas ces agissements de manière adéquate. Cette façon de procéder jette le doute sur l'impartialité et l'objectivité des mécanismes de contrôle de l'OIT. L'ITF n'a pas prêté assistance à des gens de mer russes qui étaient victimes de violations de leurs droits (arrestations illégales, refus de versement des salaires, rupture du ravitaillement en vivres, refus de secourir et d'évacuer des navires russes en détresse), ce qui suscite des questionnements. En substance, en bloquant le déchargement et l'entretien des navires russes dans les ports étrangers, l'ITF participe activement à l'application des sanctions économiques adoptées contre la Fédération de Russie par l'Union européenne et le Royaume-Uni. Au vu de tous ces éléments, nous estimons que la position du gouvernement de la Fédération de Russie concernant l'ITF est justifiée et invitons la commission à en tenir dûment compte.

Nous constatons que l'intention et l'objectif politique des partenaires occidentaux sont d'instrumentaliser les mécanismes de l'OIT en lançant un débat à ce propos dans l'enceinte de l'Organisation afin que ces pratiques discriminatoires à l'égard du transport maritime russe soient également adoptées par les pays qui coopèrent avec des partenaires ayant des liens avec le transport de ressources énergétiques russes, de produits alimentaires et d'autres biens essentiels, y compris à destination des pays du Sud.

Nous estimons en outre que certaines autres allégations formulées contre la Fédération de Russie sont injustifiées et engageons la commission à prendre en considération les explications solidement étayées que le gouvernement a données pour démontrer l'absence de violation des obligations découlant des articles 2 et 3 de la convention.



Nous soulignons par ailleurs que l'État russe jouit du droit souverain d'élaborer et d'appliquer une législation relative aux questions touchant la sécurité de l'État, la transparence et la légalité du financement de syndicats par des entités étrangères ainsi que l'inadmissibilité du financement externe d'activités politiques qui ne concernent pas la protection des droits des travailleurs et de leurs intérêts légitimes.

Nous espérons que le dialogue entre la commission et l'OIT et la Fédération de Russie sera constructif.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Égypte – Nous avons pris bonne note des informations fournies par le gouvernement de la Fédération de Russie ainsi que des remarques de la commission d'experts concernant l'application de la convention. Nous réaffirmons qu'il importe qu'un dialogue social constructif et que la coopération technique entre le gouvernement de la Fédération de Russie et l'OIT se poursuivent afin de dynamiser les efforts déployés en matière de promotion de l'application de la convention. Nous avons pris bonne note des informations fournies par le gouvernement russe ainsi que des mesures prises pour surmonter les difficultés par l'adoption d'une approche fondée sur la poursuite de la coopération et la reconnaissance du rôle crucial joué par le BIT dans l'assistance technique devant être fournie au gouvernement pour l'aider à respecter les normes de l'OIT.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Dans notre exposé liminaire, nous avons présenté nos arguments, qui répondent à tous les commentaires formulés par la commission d'experts, et nous avons écouté attentivement les opinions exprimées dans cette enceinte par nos partenaires, et nous les avons analysées.

Je constate que certaines des questions soulevées ont porté sur la situation en Ukraine, le climat d'hostilité à l'égard de la société civile et les violations des droits civils qui seraient commises dans notre pays. Ces questions ne correspondent pas à la réalité, elles sont de nature politique, elles débordent du champ d'application de la convention et, de surcroît, elles outrepassent largement les limites du mandat de l'OIT dans son ensemble. Nous voulons croire que la commission ne tiendra pas compte de ces commentaires politisés lorsqu'elle élaborera ses conclusions sur le cas individuel de la Fédération de Russie.

En conclusion, je tiens à réaffirmer l'attachement de la Fédération de Russie aux normes du travail de l'OIT et, en particulier, celles qui sont consacrées par la convention. Nous sommes disposés à collaborer dans un esprit constructif avec les mécanismes de contrôle de l'Organisation, y compris la commission, et voulons croire que les activités de coopération technique du BIT reprendront après la décision de 2022.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies au cours de la présente discussion. Il ressort de nos débats que la loi sur les organisations indésirables et la loi sur les agents de l'étranger limitent considérablement les activités des syndicats et violent la convention. Le libre exercice des libertés publiques est clairement entravé dans le contexte actuel, ce qui suscite de graves préoccupations.

La commission a entendu des intervenants décrire la façon dont la loi sur les organisations indésirables a été appliquée à des organisations syndicales internationales, notamment l'ITF et IndustriALL Global Union. Les conséquences des décisions de justice pertinentes sont claires: des syndicats russes ont été contraints de résilier leur affiliation aux organisations internationales auxquelles ils avaient choisi d'adhérer et ont été privés du soutien, des services et de la solidarité dont bénéficient les membres de ces organisations.

Les membres travailleurs sont en outre profondément préoccupés par les informations faisant état d'inspections, de perquisitions, de saisies de documents et d'autres mesures



d'enquête prises contre des organisations syndicales. L'État est tenu de veiller à ce que ces mesures ne soient jamais utilisées à des fins d'ingérence dans les activités légitimes d'un syndicat ou pour créer un climat propre à décourager l'exercice des libertés publiques.

La loi sur les agents de l'étranger suscite également de profondes préoccupations. La vaste portée de cette législation, l'ampleur des obligations qui en découlent, les lourdes sanctions prévues et l'incertitude entourant l'application de ce texte perturbent et limitent considérablement les activités syndicales.

La commission d'experts a observé que ces mesures sont susceptibles de limiter la capacité des syndicats de bénéficier de l'assistance d'organisations internationales de travailleurs et de participer à la coopération internationale. Ces restrictions sont incompatibles avec les principes consacrés par la convention. Les informations qui nous ont été présentées attestent que, sans un climat propice au libre exercice des libertés publiques, les droits syndicaux ne peuvent pas être pleinement protégés ou exercés.

Les membres travailleurs sont d'avis que le gouvernement de la Fédération de Russie devrait prendre toutes les mesures nécessaires pour exclure les syndicats et leurs organisations du champ d'application des deux lois susmentionnées et faire en sorte que les défenseurs des droits humains et les organisations de la société civile puissent mener librement leurs activités dans un climat propice à l'exercice des libertés publiques.

Les membres travailleurs considèrent que les décisions par lesquelles le Bureau du procureur général a déclaré l'ITF et IndustriALL indésirables devraient être annulées. Cela permettrait aux organisations syndicales russes qui le souhaitent d'exercer leurs droits en tant que membres à part entière de ces organisations et de bénéficier des services et avantages auxquels l'affiliation à ces organisations donne droit.

Les membres travailleurs considèrent que la pression exercée sur les syndicats russes et leurs associations par le biais d'inspections, de perquisitions et de descentes de police est totalement inacceptable. Les syndicats se mobilisent pour la paix et la justice sociale et doivent être libres de promouvoir et de défendre ces intérêts dans le cadre de leur administration, de leurs programmes et de leurs activités. Œuvrer en faveur de la paix, de la justice sociale et du respect de la liberté syndicale, y compris les libertés publiques, constitue une mission conforme au mandat de l'OIT. Le gouvernement de la Fédération de Russie doit s'abstenir d'imposer des mesures coercitives aux syndicats et à leurs associations dans l'exercice de leurs fonctions.

Les membres travailleurs appellent le gouvernement de la Fédération de Russie à prendre toutes les mesures voulues pour: faire en sorte que les syndicats et leurs organisations soient exclus du champ d'application de la loi sur les organisations indésirables et de la loi sur les agents de l'étranger; annuler la décision par laquelle l'ITF et IndustriALL ont été déclarées organisations indésirables, ce qui permettrait aux syndicats russes de choisir librement de s'affilier à une organisation internationale; mettre fin à toutes les formes d'ingérence ainsi qu'aux pressions, inspections, perquisitions et mesures d'enquête susceptibles de nuire à l'indépendance et à l'autonomie des syndicats, préservant ainsi leur droit de s'organiser et de s'exprimer; garantir, en droit et dans la pratique, le droit des syndicats de s'affilier à des organisations internationales, de recevoir une assistance de leur part, y compris une aide financière, et de participer aux activités syndicales internationales sans encourir de sanctions administratives ou pénales; participer à de véritables consultations avec les partenaires sociaux concernant toute réforme législative touchant la liberté syndicale et les droits syndicaux; faire parvenir à la commission d'experts, le 1^{er} septembre 2026 au plus tard, des



informations détaillées sur toutes les mesures prises pour donner effet à la convention, et accepter la venue d'une mission consultative technique de l'OIT.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient les divers orateurs qui ont pris la parole pour leurs interventions et pour les informations qu'ils ont fournies. Nous remercions également le gouvernement de la Fédération de Russie d'avoir participé à la présente discussion. Les employeurs rappellent une nouvelle fois que la convention fait partie des conventions fondamentales; ils encouragent donc fortement le respect de cet instrument, en droit et dans la pratique.

Compte tenu des observations de la commission d'experts et de la discussion qui vient d'avoir lieu, les membres employeurs formulent la série de recommandations ci-après:

Premièrement, nous prions le gouvernement de fournir des informations sur l'inscription de l'ITF et d'IndustriALL Global Union sur la liste des organisations indésirables. La commission d'experts sera ainsi en mesure de déterminer si cette mesure, qui a été prise en application de la législation nationale, est compatible avec la convention.

Deuxièmement, nous prions le gouvernement de formuler des commentaires sur les allégations de violation du droit des syndicats d'exprimer des opinions, y compris des critiques sur la politique économique et sociale du gouvernement.

Troisièmement, nous prions le gouvernement de prendre les mesures nécessaires en consultation avec les organisations les plus représentatives de travailleurs et d'employeurs pour s'assurer que la législation et la réglementation nationales sont compatibles avec les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs tels qu'ils sont garantis par la convention.

Quatrièmement, les employeurs prient le gouvernement de prendre les mesures voulues pour garantir la pleine reconnaissance du droit des syndicats d'organiser des réunions et des manifestations, en droit et dans la pratique.

Cinquièmement, nous prions le gouvernement de réexaminer sa loi sur les associations pour faire en sorte que les personnes privées de liberté aient le droit de constituer des organisations de leur choix et s'y affilier.

Pour conclure, nous comptons sur la participation du gouvernement à l'application de ces recommandations et, dans la mesure nécessaire, nous l'invitons à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Présidente – Ainsi s'achève l'examen du cas concernant la Fédération de Russie. Je remercie le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale de la Fédération de Russie ainsi que tous les autres intervenants d'avoir participé à la discussion.

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 divergences de vues relatives à l'interaction de la loi sur les organisations indésirables et la loi sur le contrôle des activités des personnes soumises à une influence étrangère, d'une part, et des droits à la liberté syndicale au sens de la convention, d'autre part.



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

- fournir des informations détaillées sur les décisions par lesquelles les organisations internationales de travailleurs sont qualifiées d'«organisations indésirables» et des commentaires sur les allégations portant sur les conséquences de ces qualifications;
- veiller à ce que la loi soit mise en œuvre conformément à la convention;
- veiller à ce que la législation et la pratique nationales n'interfèrent pas avec les droits des travailleurs et les activités syndicales légitimes, conformément à la convention, notamment:
 - le droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier afin de défendre leurs intérêts professionnels;
 - le droit de s'affilier à des organisations internationales de leur choix;
 - le droit de s'exprimer librement, notamment sur les politiques publiques.

La commission a invité le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations et à fournir un rapport à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2026, ainsi qu'à se prévaloir de l'assistance technique du BIT, le cas échéant.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Je suis le Représentant permanent adjoint de la mission de la Fédération de Russie auprès de l'Office des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève. Nous avons pris note des conclusions que la commission a élaborées à l'issue de l'examen du cas individuel concernant la Fédération de Russie et nous les examinerons de manière approfondie.

Nous réaffirmons notre attachement aux normes internationales du travail de l'OIT, notamment celles consacrées par la convention. Nous sommes disposés à dialoguer et à avoir des échanges avec les organes de contrôle de l'OIT, y compris la commission d'experts. Par ailleurs, nous prenons note de la résolution politisée adoptée lors de la 343^e session du Conseil d'administration, qui prévoit de suspendre la fourniture de services d'assistance technique à la Fédération de Russie. Dans ce contexte, nous voyons mal comment la recommandation nous encourageant à nous prévaloir de l'assistance technique du BIT peut être appliquée, compte tenu des circonstances objectives connues de tous, qui échappent au contrôle des autorités de la Fédération de Russie.



Iraq

Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948 (ratification: 1951)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (ratification: 1970)

Discussion par la commission

Présidente – Nous passons maintenant au dernier cas inscrit à l'ordre du jour pour aujourd'hui, relatif à l'application par l'Iraq de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Vingt orateurs sont inscrits pour l'examen de ce cas. Sur cette base, le Bureau a décidé de réduire de cinq à trois minutes le temps maximal d'intervention des délégués s'exprimant à titre individuel. J'invite tout d'abord le représentant gouvernemental de l'Iraq, le Directeur général du Département juridique, à prendre la parole.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Je prends la parole pour la première fois. Voilà pourquoi je saisis cette occasion pour vous féliciter d'avoir été élue présidente de cette commission. Nous sommes heureux de vous voir présidente de la commission à ce 100^e anniversaire de la création de cette commission. La délégation de l'Iraq a le plaisir de remercier l'OIT et la commission d'experts, ainsi que la commission pour les efforts consentis afin de promouvoir le travail décent et promouvoir les principes de justice sociale de par le monde. Nous saluons également les observations et les recommandations concernant l'application des conventions n^{os} 88 et 122. Nous considérons ces observations comme étant un outil important pour donner une impulsion aux réformes nationales et pour développer les institutions du marché du travail en Iraq.

L'Iraq est conscient que fournir des opportunités de travail productif et décent ne représente pas seulement un objectif économique; il s'agit d'un pilier fondamental pour la stabilité sociale, le développement durable et la paix sociétale. Sur cette base, le gouvernement a continué, au cours des années précédentes, l'exécution d'une batterie de réformes et de politiques visant à promouvoir l'emploi, à développer le marché du travail, à améliorer la protection sociale, à élargir le dialogue social, et ce en dépit des défis économiques, démographiques et des défis en termes de développement auxquels notre pays fait face.

En ce qui concerne la politique nationale de l'emploi, l'Iraq a élaboré une politique nationale de l'emploi pour les années 2026-2030, et ce par le biais d'un processus collaboratif élargi, qui a inclus les organes gouvernementaux concernés, les organisations d'employeurs, ainsi que les organisations de travailleurs, et ce grâce à une assistance technique de l'OIT. Nous avons, lors de l'élaboration de cette politique, adopté une approche globale qui fait le lien entre le développement économique, l'emploi, le développement des capacités et la protection sociale. Cette politique vise à traiter les défis de taille sur le marché du travail, notamment le chômage, le travail informel, le manque de participation des femmes, et les inégalités géographiques dans les opportunités de travail. Nous avons accompli plusieurs étapes dans l'élaboration et l'exécution de cette politique. Nous finalisons actuellement les procédures de l'approbation par le gouvernement assurant une transition en douceur vers la phase de mise en œuvre avec des indicateurs de performance clairs et des mécanismes de suivi et d'évaluation périodiques.

Pour promouvoir la coordination et la complémentarité institutionnelle dans le domaine de l'emploi, la formation professionnelle, la santé et la sécurité professionnelle, nous avons élaboré une politique nationale qui vise à promouvoir la coordination entre et parmi les unités décentralisées chargées de ces questions dans les provinces. Nous avons accompli l'élaboration de cette politique. Elle sera soumise au gouvernement pour approbation. Cela va renforcer les systèmes nationaux relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle.

Parmi les défis auxquels fait face le marché du travail et le secteur informel, il s'agit d'un défi qui n'existe pas en Iraq uniquement, mais plusieurs économies émergentes font face à ce défi. À cet égard, le ministère du Travail et des Affaires sociales a pris un certain nombre de mesures visant à encourager la transition progressive vers l'économie formelle. Parmi celles-ci le conditionnement de certains programmes de financement et de crédits destinés aux petites entreprises, à leur inscription aux régimes de sécurité sociale et de retraite. Cette approche contribue à renforcer la protection des travailleurs et le respect des exigences d'inscription aux systèmes de sécurité sociale et de retraites ainsi que le respect de la législation nationale.

Nous avons également entamé l'élaboration d'une stratégie nationale pour la transition vers l'économie formelle pour la période 2026-2030. En effet, nous avons créé un comité



directeur tripartite qui inclut un nombre de ministères, d'organes gouvernementaux, des organisations de travailleurs, ainsi que les organisations d'employeurs, avec le soutien technique de l'OIT. Le gouvernement poursuit ses efforts afin de développer les institutions du marché du travail et améliorer les services fournis aux demandeurs d'emploi et aux employeurs, développer des bases de données et des mécanismes d'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Cela va contribuer à augmenter l'efficacité de l'emploi, à améliorer les opportunités d'accès au travail productif.

Le gouvernement s'intéresse particulièrement à la question de l'autonomisation économique des femmes, à encourager sa participation sur le marché du travail. Basés sur cet engagement, nous avons élaboré des programmes de formation professionnelle destinés aux femmes, afin de leur fournir des occasions de participer aux programmes de développement, aux projets, ainsi qu'aux programmes de microfinancement.

Ma délégation tient à souligner que des dizaines de milliers de femmes ont pu participer à des programmes de formation professionnelle au cours des années précédentes. Ceci reflète les efforts continus afin de les autonomiser et de leur donner davantage de choix économiques. En dépit de cela, nous sommes conscients que le chemin demeure très long. Ceci requiert davantage de travail pour traiter les obstacles socio-économiques qui limitent la participation des femmes dans les activités économiques. D'ailleurs, la politique nationale de l'emploi traite cette question par le biais d'une batterie de mesures destinées à cet objectif.

La coopération entre l'Iraq et l'OIT a été un élément très important dans l'appui des réformes nationales au cours des années précédentes. Par le biais du programme de travail décent et la coopération technique continue, nous avons mis en application un nombre d'initiatives qui ont contribué à promouvoir la gouvernance, à améliorer la performance des institutions du marché du travail et à élargir les opportunités du travail décent. Cette coopération a conduit à l'élaboration d'une politique nationale de l'emploi, à promouvoir des programmes d'emploi à forte intensité de main-d'œuvre, à améliorer l'environnement qui soutient les petites et moyennes entreprises (PME), sans oublier des programmes de transition économique équitable, et à intégrer les catégories les plus vulnérables sur le marché du travail, y compris les femmes, les personnes déplacées et les jeunes. La coopération avec l'OIT a également permis de promouvoir la gouvernance du marché du travail par le biais du développement des cadres institutionnels et politiques relatifs à l'emploi et de renforcer les capacités nationales dans divers domaines liés au travail décent.

En termes de droits fondamentaux au travail, l'Iraq a poursuivi ses efforts afin de développer le cadre législatif en conformité avec les normes internationales du travail. Nous sommes en train d'élaborer un projet de loi sur la sécurité et la santé professionnelles. Nous sommes en train de finaliser les révisions législatives relatives au Code du travail et aux législations syndicales. Ceci contribue à renforcer l'environnement de travail et à protéger les droits et les libertés syndicales. Nous avons également pris des mesures importantes dans la lutte contre le travail des enfants. En effet, nous avons établi des mécanismes nationaux tripartites pour revoir les politiques et législations pertinentes. Nous avons élaboré une stratégie nationale de lutte contre le travail des enfants, en conformité avec les engagements internationaux de l'Iraq et les observations de l'OIT.

Dans le domaine de la sécurité et la santé professionnelles, nous avons mis en exécution des programmes pour consolider les capacités des inspecteurs du travail. Nous avons également lancé la campagne Travail sûr, dans le secteur du bâtiment et de la construction, qui a visé des dizaines de milliers de travailleurs et d'employeurs, l'objectif étant d'instaurer la culture de la prévention, de la conformité et de l'amélioration des conditions de travail.



Développer le système de protection sociale représente l'une des priorités principales du gouvernement iraquien. À cet égard nous avons connu ces dernières années un progrès concret dans la mise en application de la loi de retraite et de sécurité sociale des travailleurs n° 18. Il s'agit d'un pas important sur la voie de l'élargissement de la couverture par la sécurité sociale. Ces efforts nationaux soutenus par l'OIT et les partenaires sociaux ont conduit à la hausse des personnes couvertes par la sécurité sociale à plus d'un demi-million de travailleurs, dont 161 000 travailleurs et travailleuses ont été couverts par la sécurité sociale entre 2024 et 2025. Nous avons pu créer un système de sécurité sociale optionnel, et ce pour la première fois; 38 513 travailleurs et travailleuses se sont affiliés à ce système de sécurité sociale durant la même période ce qui permet à un plus grand nombre de travailleurs et travailleuses de bénéficier de la protection sociale et favorise la transition vers l'emploi formel.

Nous avons également lancé des campagnes de sensibilisation et des programmes de soutien institutionnel dans les différentes provinces de l'Iraq afin d'encourager les personnes à s'affilier dans les régimes de sécurité sociale et à encourager le respect des législations pertinentes.

Le dialogue social représente un pilier fondamental adopté par le gouvernement iraquien lors de l'élaboration des politiques économiques et sociales. Sur la base de cela, nous avons créé le forum de dialogue social qui inclut le ministère de Travail et des Affaires sociales, les organisations de travailleurs, ainsi que les organisations d'employeurs. Ce forum est devenu le Forum tripartite national chargé de l'échange des informations et de consultations dans divers domaines économiques, sociaux, ainsi qu'en termes de législation politique, programmes qui ont un lien avec le marché du travail. Nous travaillons actuellement à promouvoir l'institutionnalisation du forum en formant un secrétariat tripartite et en élaborant un règlement intérieur et à la mise en place du cadre juridique nécessaire au bon fonctionnement de ce forum.

L'Iraq, à l'instar de plusieurs pays qui sortent de conflits et de défis sécuritaires et économiques complexes, fait face à des pressions de taille causées par une croissance accélérée des habitants, une hausse du taux des jeunes dans la composition démographique, des changements économiques mondiaux, ainsi que l'impact du changement climatique sur certaines des activités économiques, sans oublier les transformations technologiques accélérées qui imposent de nouvelles exigences sur le marché du travail.

Malgré ces défis, le gouvernement iraquien poursuit sa vision de réforme visant à créer un marché de travail plus global plus pérenne, en garantissant la diversification de l'économie nationale, en réduisant la dépendance sur le secteur public en étant l'employeur principal, et en renforçant le rôle du secteur privé pour créer des opportunités de travail et créer un terreau fertile pour l'investissement et la production. Malgré ces défis, le gouvernement iraquien poursuit sa vision de réforme visant à créer un marché de travail plus global plus pérenne et inclusif en garantissant la diversification de l'économie nationale, en réduisant la dépendance sur le secteur public en étant l'employeur principal, et en renforçant le rôle du secteur privé pour créer des opportunités de travail et créer un terreau fertile pour l'investissement et la production. Dans ce contexte, le gouvernement œuvre au travail pour développement d'un système d'information sur le marché du travail et au renforcement des mécanismes de suivi, de statistiques et d'analyse. Ceci permet d'élaborer des politiques basées sur des données probantes et des indicateurs fiables, tout en renforçant la capacité des institutions publiques à répondre aux transformations économiques et sociales de façon plus efficace.

L'Iraq respecte ses engagements en vertu des dispositions de la convention n° 122, et cela ne se limite pas à adopter une politique nationale de l'emploi, il s'étend également à



l'intégration de l'emploi productif et du travail décent comme objectif central des politiques économiques et sociales de l'État. Dans cette perspective, des efforts sont déployés pour renforcer la cohérence et l'intégration entre les politiques de l'emploi, de l'éducation, de la formation professionnelle, de la protection sociale, de l'investissement et du développement local, afin de garantir un impact concret et durable sur les possibilités d'emploi ainsi que sur la qualité des emplois.

Nous attachons une importance particulière aux jeunes, qui représentent une grande partie de la population par le biais de programmes d'adaptation professionnelle, le développement des capacités, l'appui au PME comme étant la force motrice du développement économique et social en Iraq. Dans le même temps, nous continuons à consentir des efforts afin d'encourager la participation de la femme dans l'activité économique non seulement par la formation et l'adaptation, mais aussi en éliminant les obstacles institutionnels et sociaux qui limitent sa participation, et en créant un environnement de travail sûr, équitable, qui garantisse l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Nous sommes convaincus que la réalisation des objectifs des deux conventions – conventions n°s 88 et 122 – requiert un véritable partenariat entre les gouvernements, les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs. C'est cet esprit de partenariat que nous nous efforçons de consolider à travers les mécanismes de dialogue social tripartite, qui occupent désormais une place plus importante et jouent un rôle plus efficace dans le processus d'élaboration des politiques publiques en Iraq.

Nous soulignons que nous allons continuer notre coopération avec l'OIT et bénéficier de son expertise technique, ses programmes spécialisés. Ceci va contribuer à développer des législations nationales, à renforcer les capacités institutionnelles, à améliorer les indices du marché du travail et à promouvoir les opportunités de travail décent pour tous. La délégation iraquienne réitère son plein engagement à poursuivre la mise en application des recommandations émises par les organes de contrôle de l'OIT et à promouvoir la conformité aux normes internationales du travail et à fournir les informations et les rapports requis de façon régulière et transparente. Nous soulignons que la voie de réforme en Iraq est une voie continue, basée sur le dialogue, la coopération et le partenariat. Les progrès réalisés au cours des dernières années constituent une base solide sur laquelle s'appuyer durant la prochaine phase, en vue de parvenir à un marché du travail plus juste, plus équitable et plus capable d'offrir des possibilités de travail décent à l'ensemble des citoyens.

Pour conclure, nous remercions la Commission de l'application des normes, la commission d'experts et l'OIT pour leur soutien continu à l'Iraq, et nous aspirons à ce que cette coopération productive continue, afin de promouvoir les objectifs de justice sociale, de développement durable et de travail décent.

Membres travailleurs – C'est la première fois que cette commission examine de manière intégrée l'application par l'Iraq de la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que des instruments connexes relatifs au développement des compétences et au congé-éducation. Les membres travailleurs rappellent que la convention n° 122 établit l'obligation générale de poursuivre une politique active visant le plein emploi, l'emploi productif et librement choisi. La convention n° 88 fournit le cadre institutionnel essentiel à travers des services publics de l'emploi efficaces, tandis que les conventions n°s 140 et 142 complètent cette architecture en renforçant le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie. À cet égard, les membres travailleurs prennent note des efforts du gouvernement pour élaborer une nouvelle politique nationale de



l'emploi ainsi que de la création d'une équipe spécialisée au sein du Haut-Comité tripartite pour la planification et l'emploi de la main-d'œuvre.

Nous prenons également note du lancement de la plateforme numérique Mihan, qui pourrait constituer une étape importante vers une meilleure adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail et vers le renforcement des services publics de l'emploi. Toutefois, la commission d'experts a clairement mis en évidence des défis persistants et structurels sur le marché du travail iraquien qui demeurent insuffisamment pris en compte. Ceux-ci comprennent un chômage élevé, particulièrement parmi les femmes et les jeunes, un taux extrêmement faible de participation des femmes à la population active, de l'ordre de 10,8 pour cent, l'un des plus faibles au monde, ainsi qu'un niveau très élevé d'emploi informel touchant plus des deux tiers des travailleurs. Ces chiffres révèlent un déficit profond et systémique en matière d'accès à un emploi décent et productif. Les membres travailleurs sont particulièrement préoccupés par l'exclusion persistante des femmes du marché du travail, ainsi que par le niveau élevé de vulnérabilité des jeunes, des personnes déplacées à travers le pays et des personnes handicapées.

Ces réalités exigent des politiques de l'emploi ciblées et inclusives, soutenues par des services publics de l'emploi efficaces conformément à la convention n° 88. Nous notons également avec préoccupation que les informations fournies sur les mesures concrètes prises pour lutter contre l'informalité et les obstacles structurels à la participation au marché du travail demeurent limitées, notamment en ce qui concerne la faible couverture de la législation du travail et des systèmes de protection sociale, particulièrement dans les zones rurales et périphériques. Cependant, les membres travailleurs relèvent également avec préoccupation des problèmes plus généraux et systémiques qui affectent le respect de la convention n° 122. Nous rappelons le caractère obsolète et restrictif du cadre juridique régissant les syndicats ainsi que l'exclusion des syndicats indépendants des consultations tripartites. Sans la liberté pour les travailleurs de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier, sans l'inclusion des syndicats indépendants dans les processus nationaux d'information et de consultation, et sans soutien à la négociation collective, il n'est pas possible de satisfaire efficacement aux obligations prévues à l'article 3 de la convention n° 122 et à l'article 4 de la convention n° 88, à savoir la consultation tripartite sur les politiques de l'emploi et la coopération des représentants des employeurs et des travailleurs dans l'organisation et le fonctionnement du service de l'emploi. Les membres travailleurs soulignent donc que la liberté syndicale constitue une condition préalable au respect des conventions nos 122 et 88, ainsi que des autres normes de l'OIT. Nous appelons le gouvernement à remédier de toute urgence à ces lacunes. Tout en reconnaissant les projets de coopération internationale en cours, notamment le programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT, ainsi que les initiatives connexes relatives aux investissements à forte intensité de main-d'œuvre et à la réforme de la formation professionnelle, les membres travailleurs soulignent que ces efforts doivent se traduire par des résultats cohérents, mesurables et véritablement appropriés au niveau national en matière d'emploi.

S'agissant de l'enseignement et de la formation technique et professionnelle, nous prenons note des informations fournies concernant les responsabilités institutionnelles prévues par la législation nationale. Toutefois, nous regrettons l'absence de données concrètes sur les résultats obtenus, sur l'état d'avancement des réformes clés telles que le Conseil national de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels, ainsi que sur l'ampleur des consultations structurées avec les partenaires sociaux.

Un système efficace de développement des compétences est indispensable pour aligner l'offre de travail sur la demande et pour rendre opérationnelle, dans la pratique, la politique



de l'emploi. Les membres travailleurs rappellent également l'importance du congé-éducation payé prévu par la convention n° 140 en tant qu'outil essentiel favorisant l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité. Enfin, ils soulignent que l'efficacité de la politique de l'emploi au regard de la convention n° 122 dépend d'une forte coordination entre les services publics de l'emploi, les systèmes de formation professionnelle et des systèmes complets d'information sur le marché du travail. À l'heure actuelle, d'importantes lacunes subsistent en matière de disponibilité des données, de cohérence des politiques et de mise en œuvre fondée sur des données probantes.

Les membres travailleurs appellent donc le gouvernement à :

- renforcer l'intégration de son cadre de politique de l'emploi;
- remédier d'urgence au caractère obsolète et restrictif du cadre juridique régissant les syndicats et compromettant une consultation tripartite véritablement représentative;
- renforcer l'infrastructure des services publics de l'emploi;
- élargir l'accès effectif aux possibilités de formation et de perfectionnement des compétences;
- garantir un dialogue social plein et effectif dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi.

Membres employeurs – Les membres employeurs reconnaissent les obligations énoncées dans la convention n° 122, qui imposent aux gouvernements de déclarer et de poursuivre une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Une telle politique active de l'emploi stimule la croissance économique et le développement. Elle aide également les employeurs à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Comme le prévoit la convention, les membres employeurs reconnaissent que cette politique doit tenir dûment compte du niveau de développement économique de l'État concerné. Elle doit également être mise en œuvre par des méthodes adaptées aux conditions et pratiques nationales. Nous estimons que cela est particulièrement pertinent dans le cas du gouvernement de l'Iraq, qui a connu des périodes d'instabilité et de conflit armé et dont l'économie demeure excessivement dépendante des exportations pétrolières.

Nous notons que plusieurs recommandations de l'OIT complètent les exigences de la convention n° 122 sur la politique nationale de l'emploi. Il s'agit notamment d'un service public de l'emploi efficace facilitant l'adéquation entre l'offre et la demande, conformément à la convention n° 88. Cela comprend également des politiques et programmes complets et coordonnés d'orientation et de formation professionnelles, tels que prévus par la convention n° 142. Enfin, cela inclut l'octroi de congés-éducation payés permettant aux travailleurs de suivre un enseignement ou une formation professionnelle, conformément à la convention n° 140.

D'emblée, nous souhaitons rappeler l'importance particulière de la convention n° 122. Il s'agit d'une convention de gouvernance. Le gouvernement l'a ratifiée en 1970. La commission d'experts a formulé à son sujet trois observations, en 2001, 2002 et 2023. Nous considérons que le respect de cette convention est essentiel pour les entreprises, pour les travailleurs et, plus largement, pour le bon fonctionnement des institutions du marché du travail.

Comme cela a déjà été indiqué, le lien entre la convention n° 122 et la convention n° 88 est pleinement fondé. Ainsi que l'a relevé la commission d'experts, la convention n° 122 établit un cadre général de politique de l'emploi, tandis que la convention n° 88 fournit les fondements institutionnels nécessaires grâce à des services de l'emploi facilitant la rencontre



entre l'offre et la demande. Le gouvernement a ratifié la convention n° 88, une convention technique, en 1951. La commission d'experts n'a commenté son application qu'une seule fois auparavant, en 2017. Dans son commentaire, elle a également fait référence aux conventions n°s 140 et 142, toutes deux ratifiées en 1978. Ces deux instruments sont également des conventions techniques. C'est la première fois que la commission examine l'application par l'Iraq des conventions n°s 122 et 88.

Dans son observation, la commission d'experts a soulevé quatre principales questions. Premièrement, elle a souligné l'importance de déclarer et de mettre en œuvre, tant en droit qu'en pratique, une politique nationale de l'emploi. À cet égard, elle s'est appuyée sur les observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels, lequel s'est dit préoccupé par l'augmentation du chômage, la surreprésentation des groupes défavorisés et marginalisés parmi les chômeurs, la faible participation des femmes au marché du travail ainsi que l'ampleur de l'économie informelle. Ces données montrent que, malgré l'existence d'une politique nationale de l'emploi, les tendances du marché du travail demeurent préoccupantes.

En réponse, les membres employeurs notent que le gouvernement a pris des mesures en vue d'élaborer une nouvelle politique nationale de l'emploi comprenant des dispositions relatives à l'emploi et à la formation. Nous comprenons qu'il s'agit d'une version actualisée de la politique mentionnée dans le commentaire de la commission d'experts de 2017. Nous comprenons également que le gouvernement est engagé dans un processus de réforme du Code du travail (loi n° 37 de 2015). Les membres employeurs prennent note de la création, à cette fin, d'une équipe spécialisée au sein d'un Haut-Comité tripartite pour la planification et l'emploi de la main-d'œuvre. Les membres employeurs soulignent l'importance du dialogue social et de la consultation entre les partenaires sociaux concernant l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle politique nationale de l'emploi ainsi que la réforme de la législation du travail. Ils encouragent le gouvernement à poursuivre sa coopération avec l'OIT dans le cadre de sa politique nationale de l'emploi, notamment à travers le programme par pays de promotion du travail décent, le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre et le partenariat PROSPECTS. Nous encourageons également le gouvernement à recourir à l'assistance technique disponible concernant sa politique nationale de l'emploi ainsi que l'ensemble des conventions concernées. Ces évolutions constructives doivent être reconnues. Toutefois, nous constatons que des défis majeurs persistent sur le marché du travail iraquien, notamment le niveau élevé d'informalité ainsi que la faible participation des femmes à la population active et leur sous-emploi.

Deuxièmement, s'agissant de la convention n°88, les membres employeurs prennent note du lancement de la plateforme numérique nationale Mihan, destinée à faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. La plateforme Mihan met en relation les demandeurs d'emploi et les diplômés de formation professionnelle avec les employeurs afin d'améliorer leur intégration dans le marché du travail. Cette initiative présente un potentiel important pour rendre les services de l'emploi plus opérationnels dans la pratique. Toutefois, nous relevons que les informations fournies par le gouvernement à cet égard demeurent limitées.

Troisièmement, concernant la convention n°142, les membres employeurs prennent note des informations communiquées par le gouvernement sur le rôle de l'enseignement et la formation professionnelle en vertu de la loi n°182 de 2018. Cette loi prévoit l'identification des besoins du marché du travail en termes de profession, de types d'emploi et de compétence requise, ainsi que le renforcement des compétences des demandeurs d'emploi par le biais de formations. Les membres employeurs reconnaissent que la mise en œuvre effective de ces initiatives permettrait aux travailleurs d'accéder à des emplois correspondant à leurs



compétences. Toutefois, les informations relatives à leur application concrète restent insuffisantes.

Enfin, la commission d'experts note que le gouvernement envisage de dénoncer la convention n°140 concernant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de congés-éducation payés destinées à faciliter l'accès des travailleurs à l'éducation et à la formation. À l'instar de la commission d'experts, nous rappelons au gouvernement qu'il demeure tenu de respecter la convention n°140, dès lors qu'aucune dénonciation n'est encore entrée en vigueur. Nous souhaitons également rappeler que la dénonciation d'une convention n'est possible que pendant une courte période au minimum dix ans après son entrée en vigueur. Les États membres devraient donc examiner attentivement ces périodes lorsqu'ils ratifient les conventions de l'OIT et s'assurer, au préalable, qu'ils seront en mesure d'en mettre en œuvre les dispositions grâce à une évaluation approfondie avant ratification.

Les membres employeurs soulignent que l'objectif du plein emploi, de l'emploi productif et librement choisi suppose la productivité, la croissance économique et un environnement favorable aux entreprises permettant la création d'opportunités d'emploi. Le gouvernement doit faciliter et promouvoir un environnement propice à la croissance et à l'endurance des entreprises grâce à une politique nationale de l'emploi couvrant l'emploi et la formation, notamment au moyen de services de l'emploi solides ainsi que de systèmes efficaces de formation et d'éducation professionnelles. La croissance économique et des emplois productifs pourront alors être générés.

Interprétation de l'arabe: Membre employeur, Iraq – Tout d'abord, je voudrais remercier l'OIT pour son soutien continu à la République d'Iraq et pour les programmes de coopération technique et le renforcement des capacités, ce qui a contribué à la promotion du dialogue social et au renforcement des principes de travail décent. Nous aimerions également rendre hommage à la commission d'experts et à la Commission pour le soutien des États. Pour ce qui est de la situation de l'Iraq et la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948, et la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, nous aimerions indiquer que l'Iraq a actuellement lancé des réformes réelles pour développer le marché du travail, promouvoir les opportunités de travail et améliorer le cadre législatif institutionnel. En effet, le gouvernement, en collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, a établi un dialogue véritable pour développer les législations actuelles, et notamment le Code du travail n° 37 de 2015, et cela pour répondre aux besoins du marché et du développement durable.

Actuellement, nous sommes convaincus que ce genre de dialogue va contribuer à l'amélioration des législations et à l'amélioration du marché du travail en Iraq. La création du forum de dialogue social a été un pas vers une collaboration tripartite véritable qui permet aujourd'hui de trouver des solutions à l'emploi et au marché du travail à travers le dialogue, et la cohésion et la collaboration pour répondre aux besoins du marché du travail en Iraq.

D'autre part, des efforts se poursuivent pour développer les services de l'emploi, les moderniser, pour établir un lien entre l'offre et la demande sur le marché du travail et répondre ainsi aux objectifs de la convention n° 88. À la lumière des défis économiques et des changements que vivent les pays, le progrès se poursuit et les employeurs en Iraq sont convaincus qu'atteindre les objectifs des deux conventions nécessite une collaboration entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, avec une collaboration technique, un échange d'expertise et un renforcement des capacités. Ce travail se poursuit. Le progrès atteint et la volonté tripartite qui existent aujourd'hui pour poursuivre la réforme méritent tout le soutien de votre part pour moderniser les opportunités de travail, le marché du travail pour répondre aux besoins de nos citoyens. Enfin, nous réitérons notre engagement à collaborer



avec le gouvernement iraquien et avec les organisations d'employeurs et de travailleurs avec l'OIT pour respecter les deux conventions, n°s 88 et 122.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Libye, s'exprimant au nom du groupe des États arabes** – La Libye a le plaisir de prendre la parole au nom du groupe des pays arabes, et nous aimerions rendre hommage et remercier le gouvernement pour son rapport sur les deux conventions: la convention n° 88 et la convention n° 122. Le groupe des pays arabe a suivi de près la présentation du gouvernement, et nous avons pris note de tous les efforts qui sont déployés actuellement pour développer les institutions du travail malgré les difficultés économiques, sociales et s'allier au développement, ce qui montre un engagement véritable vers le développement, la réforme et la promotion du travail décent.

Le groupe des pays arabe se félicite des progrès atteints, et notamment l'établissement d'une politique nationale de l'emploi 2026-2030, qui est le fruit d'un dialogue participatif tripartite, en collaboration avec l'OIT. Un tel engagement et une approche participative montrent l'engagement du pays vis-à-vis de la convention n° 122, et reflète une vision nationale globale pour trouver des solutions tripartites aux problèmes liés à l'emploi. Nous saluons les efforts qui visent à établir un lien entre ceux qui cherchent le travail et les besoins du marché, ainsi que le passage du secteur informel vers le secteur formel, et l'augmentation du socle de la protection sociale.

Le groupe des pays arabe aimerait également rendre hommage aux efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir le dialogue social tripartite, et notamment la création d'un forum national de dialogue social, qui représente un progrès véritable, un progrès institutionnel incluant toutes les parties concernées par le secteur de l'emploi. Enfin, nous encourageons l'Iraq à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et la collaboration technique pour renforcer les institutions nationales, poursuivre la réforme et atteindre le travail décent pour tous.

Membre gouvernemental, Bangladesh – Nous notons que l'Iraq continue de déployer des efforts sincères pour développer son marché du travail, renforcer ses institutions et consolider ses politiques de l'emploi. Nous reconnaissons que l'Iraq s'efforce d'agir face à des défis économiques complexes, à des contraintes sociales importantes ainsi qu'à des défis de développement accumulés au fil des années. Nous apprécions les progrès réalisés dans l'élaboration de la politique nationale de l'emploi pour la période 2026-2030. Nous relevons également que cette politique a été élaborée à travers un processus de dialogue participatif associant les travailleurs, les employeurs et le gouvernement. Cela témoigne d'un engagement en faveur des dispositions de la convention n°122 et d'une volonté de répondre aux défis du chômage et du développement des compétences. Nous souhaitons également saluer les efforts entrepris pour renforcer les institutions du marché du travail, notamment à travers l'élargissement des programmes de formation professionnelle et leur meilleure adaptation aux besoins de l'économie. Nous prenons note des mesures adoptées pour encourager la transition progressive de l'économie informelle vers l'économie formelle.

Nous relevons également l'extension de la couverture de la protection sociale ainsi que l'augmentation du nombre de personnes bénéficiant de la sécurité sociale. Nous soulignons l'importance des mesures prises par l'Iraq pour renforcer le dialogue social tripartite. La création du Forum national du dialogue social constitue un développement institutionnel important qui, selon nous, a le potentiel de renforcer la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques relatives au marché du travail et au travail décent.

Membre gouvernemental, République islamique d'Iran – La délégation de la République islamique d'Iran souhaite reconnaître les efforts déployés par la République d'Iraq



pour s'acquitter de ses obligations au titre des conventions n°s 88 et 122. Nous reconnaissons que l'Iraq évolue dans un contexte socio-économique difficile et nous saluons les mesures concrètes qu'il a prises pour renforcer ses services de l'emploi et faire progresser une politique nationale de l'emploi cohérente. L'élaboration de la Politique nationale de l'emploi pour la période 2026-2030, menée à travers des consultations et en partenariat avec l'OIT, témoigne d'un véritable engagement en faveur d'une gouvernance inclusive et participative du marché du travail. Nous prenons également acte des efforts continus de l'Iraq visant à développer la formation professionnelle, à étendre la couverture de la protection sociale et à favoriser la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle, autant d'éléments essentiels d'une politique de l'emploi durable conforme à la convention n°122.

En outre, la création du Forum national du dialogue social constitue une avancée institutionnelle significative qui renforce la voix des travailleurs et des employeurs dans l'élaboration des politiques relatives au travail décent. La République islamique d'Iran encourage l'Iraq à poursuivre dans cette voie et soutient l'engagement constructif entre le gouvernement iraquien et les organes de contrôle de l'OIT. Nous sommes convaincus que les délibérations de la commission contribueront positivement aux efforts de réforme actuellement menés par l'Iraq..

Membre travailleuse, Espagne – La convention n°122 exige la consultation et la coopération dans l'élaboration des politiques de l'emploi. La convention n°88 repose quant à elle sur des institutions du marché du travail capables de répondre aux besoins des travailleurs et travailleuses ainsi qu'à ceux de leurs représentants. Par conséquent, l'application de ces deux importantes conventions dépend de l'existence d'organisations syndicales représentatives pouvant participer librement et efficacement à la gouvernance du marché du travail. Le rapport syndical présenté dans le cadre de ce cas soulève de sérieuses préoccupations quant à l'exclusion persistante des syndicats indépendants des principales institutions et mécanismes de consultation du marché du travail iraquien.

Il met également en lumière des préoccupations concernant l'inégalité de traitement entre les organisations syndicales et la concentration de la représentation au sein de structures qui ne reflètent pas pleinement le pluralisme syndical. Les syndicats indépendants irakiens ont revendiqué une égalité de reconnaissance et de participation dans les organes chargés de la planification de l'emploi, de la gouvernance du marché du travail, de la protection sociale, de la formation professionnelle et des services de l'emploi. Les travailleurs et les travailleuses doivent pouvoir choisir librement leurs représentants, et toutes les organisations représentatives doivent être en mesure de participer sur un pied d'égalité. La question ne se limite pas aux droits syndicaux; elle affecte directement l'efficacité de la politique de l'emploi. Les institutions du marché du travail sont renforcées lorsqu'elles bénéficient de la diversité des perspectives et des expériences des travailleurs.

L'exclusion d'organisations représentatives affaiblit la consultation et réduit sans aucun doute la confiance dans les institutions publiques. Le mouvement syndical a constamment défendu l'idée qu'un véritable tripartisme exige l'égalité entre les organisations syndicales représentatives ainsi que la fin des pratiques qui conduisent à l'exclusion, à la discrimination ou au monopole de la représentation de la classe travailleuse. Les conventions n°s 122 et 88 ne peuvent donc être pleinement appliquées si l'accès équitable aux processus de consultation et de prise de décision est refusé aux organisations représentatives des travailleurs. La classe travailleuse iraquienne mérite une représentation et une participation authentiques. Nous exhortons par conséquent le gouvernement à garantir l'égalité de traitement de toutes les organisations syndicales représentatives, à reconnaître les syndicats indépendants comme



des interlocuteurs sociaux légitimes et à assurer leur participation à l'ensemble des institutions liées aux politiques et aux services de l'emploi.

Membre gouvernementale, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Nous remercions la commission d'experts pour son rapport sur le respect par l'Iraq des conventions n^{os} 88 et 122, ainsi que le gouvernement iraquien pour les informations fournies concernant leur mise en œuvre. Le Royaume-Uni reconnaît l'engagement constructif de l'Iraq avec l'OIT, notamment dans le cadre du Programme pays pour le travail décent. Les efforts actuellement déployés pour élaborer une politique nationale globale de l'emploi sont bienvenus et constitueraient une étape importante vers le renforcement de la participation à la population active, en particulier dans le secteur privé. Le lancement de la plateforme numérique Mihan constitue également un exemple encourageant d'innovation numérique au service de l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail. La collaboration continue de l'Iraq avec ses partenaires internationaux afin de renforcer les services de l'emploi et de mettre en œuvre des programmes de moyens de subsistance mérite également d'être saluée. Les initiatives axées sur le conseil à l'emploi, le développement des compétences et la promotion d'environnements de travail sûrs et inclusifs contribuent au renforcement des capacités institutionnelles et favorisent une participation plus efficace et plus inclusive au marché du travail. Le Royaume-Uni prend note des préoccupations soulevées par la commission concernant les défis structurels persistants du marché du travail. Les niveaux élevés de chômage demeurent préoccupants, les groupes défavorisés et marginalisés étant touchés de manière disproportionnée. La participation des femmes à la population active reste l'une des plus faibles au monde et la dépendance à l'égard de l'emploi dans le secteur public demeure importante, parallèlement à l'existence d'un vaste secteur informel dans lequel les travailleurs ne bénéficient ni de la protection de la législation du travail ni de la protection sociale. La poursuite des efforts visant à renforcer la législation du travail et à améliorer les conditions de travail sera essentielle pour soutenir la stabilité économique et la diversification de l'économie, ainsi que pour favoriser le développement, indispensable, du secteur privé. Cela implique notamment d'améliorer l'efficacité des services publics de l'emploi; de renforcer les capacités permettant de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les postes vacants; d'améliorer la coordination entre les services de l'emploi, les systèmes de formation et les employeurs et de renforcer les mécanismes de collecte de données et de communication d'informations.

Le Royaume-Uni encourage le gouvernement iraquien à envisager des mesures ciblées et actives dans le cadre de ses politiques de l'emploi afin de favoriser l'accès des femmes à un travail sûr et décent et d'accroître la participation au marché du travail des groupes traditionnellement sous-représentés; à lutter contre le travail informel, notamment à travers les efforts déjà entrepris visant à formaliser la main-d'œuvre et à encourager sa comptabilisation; à élaborer et mettre en œuvre une politique nationale de l'emploi cohérente et intégrée favorisant la diversification économique et le développement du secteur privé et à poursuivre son engagement constructif avec l'OIT en tirant pleinement parti de l'assistance technique disponible. Grâce à un engagement soutenu et à l'appui de partenaires, notamment de l'OIT, des progrès significatifs dans l'amélioration des résultats du marché du travail sont possibles. Ceux-ci contribueront à leur tour à renforcer le développement du secteur privé, élément essentiel de la diversification économique de l'Iraq. Le Royaume-Uni attend du prochain rapport de l'Iraq qu'il démontre des progrès concrets dans la réponse à ces défis ainsi que dans le respect des obligations découlant des conventions n^{os} 88 et 122.

Membre travailleur, France – La convention n° 122 impose de mener une politique de l'emploi visant à assurer à tous un emploi plein, productif et librement choisi. La convention



n° 88 exige, quant à elle, la mise en place de services de l'emploi accessibles et adaptés aux besoins de tous les travailleurs et demandeurs d'emploi. Pourtant, la commission d'experts a souligné les difficultés persistantes auxquelles sont confrontées les femmes et les jeunes sur le marché du travail. Les femmes restent nettement sous-représentées dans l'emploi, tandis que de nombreux jeunes continuent de faire face au chômage, à la précarité et à des possibilités limitées d'emploi décent.

Les syndicats indépendants ont souligné que ces défis ne peuvent être relevés par des mesures isolées. Ils nécessitent des politiques de l'emploi globales élaborées dans le cadre d'une véritable consultation avec les travailleurs et leurs organisations représentatives.

Les femmes et les jeunes travailleurs sont souvent parmi les premiers touchés par le chômage et l'emploi précaire. Ils sont même sur-représentés dans les formes d'emploi précaires et sont plus exposés au risque d'exclusion des opportunités du marché du travail.

La convention n° 122 exige la mise en œuvre de politiques qui profitent à tous les travailleurs, et pas seulement à ceux qui bénéficient déjà d'un emploi stable. De même, la convention n° 88 enjoint le gouvernement à mettre en place des services de l'emploi accessibles à tous et capables d'aider les groupes vulnérables à accéder à des opportunités d'emploi. Le mouvement syndical a souligné que les politiques de l'emploi devraient être conçues en concertation avec les organisations représentatives des travailleurs. Cela est particulièrement important lors de l'élaboration de mesures visant à améliorer les opportunités pour les femmes et les jeunes. Nous réaffirmons fermement que les organisations de travailleurs possèdent une connaissance directe des obstacles sur le marché du travail et peuvent contribuer à des solutions plus efficaces et inclusives. L'avenir du marché du travail irakien dépend de la garantie que les femmes et les jeunes ne soient pas laissés pour compte. Leur participation est essentielle au développement économique, à la stabilité sociale et à la croissance durable de l'emploi.

Nous exhortons le gouvernement à élaborer, en consultation avec des organisations de travailleurs indépendantes, des mesures ciblées visant à accroître les possibilités d'emploi pour les femmes et les jeunes travailleurs et à garantir l'égalité d'accès aux services de l'emploi conformément aux conventions n°s 122 et 88. Enfin, nous insistons auprès du gouvernement, l'enjoignant à organiser et tenir de manière effective cette fois, le forum sur le dialogue social promis par lui l'an dernier. Celui-ci devra réunir autour de la table toutes les organisations syndicales indépendantes du pays. C'est là la condition *sine qua none*, pour échanger et agir significativement sur la condition des femmes et des jeunes dans l'emploi.

Membre travailleur, Finlande – Je prends la parole au nom du Conseil des syndicats nordiques. Bien que ce cas porte sur l'application par l'Iraq des conventions n°s 122 et 88, une question plus fondamentale est en jeu. Ces conventions ne peuvent être appliquées efficacement que si la liberté syndicale est pleinement respectée, tant en droit qu'en pratique. La convention n°122 exige la mise en œuvre d'une politique active visant à promouvoir le plein emploi, l'emploi productif et librement choisi. La convention n° 88 exige l'existence d'un service public de l'emploi fonctionnant de manière efficace, équitable et dans l'intérêt public. Ces deux conventions requièrent également la participation réelle des représentants des travailleurs et des employeurs à l'élaboration, au fonctionnement et au contrôle de ces politiques et institutions. Cette exigence est explicite. L'article 3 de la convention n°122 impose la consultation des représentants des personnes concernées, en particulier des employeurs et des travailleurs. L'article 4 de la convention n°88 exige la coopération avec ces représentants dans l'organisation et le fonctionnement des services de l'emploi. Il ne s'agit pas de simples modalités procédurales, mais de conditions essentielles à la mise en œuvre de ces instruments.



Les préoccupations touchant au cœur même de la liberté syndicale en Iraq sont donc indissociables de ce cas. La liberté syndicale constitue une condition préalable au respect des conventions nos 122 et 88. Lorsque les travailleurs ne peuvent pas librement constituer des organisations de leur choix et y adhérer, la consultation ne peut être authentique. Lorsque les syndicats indépendants ne peuvent pas exercer leurs activités de manière effective, la coopération ne peut être véritablement significative.

Sans consultation et coopération réelles, la mise en œuvre de ces conventions, tant en droit qu'en pratique, est tout simplement impossible. Les conséquences pour la vie quotidienne des travailleurs sont directes. Les services publics de l'emploi doivent être transparents, responsables et accessibles. Les travailleurs doivent pouvoir avoir la certitude que l'accès à l'emploi repose sur des critères objectifs et non sur le favoritisme, le clientélisme, les influences politiques ou un traitement inégal. Il s'agit là de préoccupations de longue date soulevées par les syndicats indépendants en Iraq. En l'absence d'organisations indépendantes de travailleurs, il n'existe aucun moyen efficace de vérifier si les services de l'emploi fonctionnent de manière équitable. Sans une participation syndicale véritable, aucune garantie crédible ne permet d'assurer que les institutions répondent aux besoins des travailleurs plutôt qu'à des intérêts administratifs ou politiques. La simple existence de bureaux, de lois ou de décrets ne suffit pas à satisfaire aux obligations découlant de la convention n° 88. Il en va de même pour la convention n°122. Une politique nationale de l'emploi ne peut être considérée comme conforme sur le fond si les personnes les plus touchées par le chômage, l'informalité et l'exclusion ne peuvent participer, par l'intermédiaire d'organisations indépendantes de leur choix, à son élaboration et à sa mise en œuvre.

Si la voix des travailleurs est restreinte ou monopolisée, l'élaboration des politiques ne peut refléter les réalités auxquelles ils sont confrontés, et la consultation risque de devenir une simple formalité. Cette question devrait constituer une préoccupation centrale pour notre commission. L'absence de pleine liberté syndicale ne soulève pas seulement des problèmes au regard des normes relatives à la liberté syndicale elle-même; elle compromet également les mécanismes par lesquels les conventions nos 88 et 122 sont censées fonctionner. Lorsque le droit de s'organiser n'est pas effectivement garanti, les conditions juridiques préalables à la mise en œuvre de ces conventions ne sont pas réunies.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Maroc** – Je voudrais d'emblée remercier les membres de la commission d'experts pour leur rapport, pour leurs recommandations et leurs commentaires. Tout cela ne peut que contribuer à la bonne mise en œuvre des normes internationales du travail. Je voudrais également remercier le gouvernement pour ses explications et ses informations détaillées sur ces deux conventions.

Nous avons écouté avec beaucoup d'attention tout ce qui a été dit. Nous avons pris bonne note du fait que l'Iraq continue à développer des institutions axées sur le marché du travail, et qui nous dit que ces politiques sont basées sur le développement d'institutions permettant de régler les difficultés sociales et économiques. On nous a décrit également les politiques définies pour la période 2026-2030. Ces politiques ont été mises en place par une approche collaborative avec les employeurs et les travailleurs, et avec l'appui de l'Organisation internationale du Travail, ce qui témoigne d'un engagement clair en faveur de la promotion de l'emploi productif et libre ainsi que du développement des ressources humaines, conformément aux objectifs de la convention n° 122.

Nous nous félicitons de tous les efforts qui sont accomplis pour développer la formation professionnelle, la formation technique, et le lien entre cela et le marché du travail. C'est un processus de transition qui doit permettre de passer de l'économie informelle à l'économie



formelle. Tout ceci a ouvert la voie à des mesures de protection sociale, et cela permet également d'élargir la participation des partenaires sociaux dans l'application des politiques concernant le travail décent. Pour conclure, nous considérons que les efforts entrepris par l'Iraq méritent notre appui et méritent un suivi de la part du Bureau pour qu'il puisse fournir une assistance technique et pour permettre la pleine et entière application de ces deux conventions.

Membre travailleuse, Australie – Je prends la parole au nom du mouvement syndical australien. Nous sommes profondément préoccupés par l'observation de la commission d'experts selon laquelle le chômage est en augmentation en Iraq. Le chômage touche de manière disproportionnée les travailleurs marginalisés, notamment les femmes et les travailleurs vivant dans les zones rurales et périphériques. Dans leur recherche d'un emploi, nombre d'entre eux sont contraints de se tourner vers l'économie informelle, où ils perçoivent souvent des rémunérations insuffisantes, ne bénéficient d'aucune protection juridique et sont exposés à des conditions de travail dangereuses et non réglementées.

L'expansion de l'économie informelle constitue une atteinte systémique aux droits fondamentaux au travail, tout en représentant un défi majeur en matière de justice sociale aux conséquences considérables. À mesure qu'un nombre croissant de travailleurs est poussé vers des formes d'emploi précaires et non réglementées, les inégalités se creusent, fragilisant ainsi la cohésion sociale. L'informalité place également les entreprises respectueuses des règles dans une situation de désavantage concurrentiel, affaiblissant les fondements d'un développement économique équitable et durable. Lutter contre l'informalité est donc essentiel pour promouvoir une croissance inclusive, renforcer les institutions démocratiques et favoriser une plus grande stabilité sociale et économique. Les travailleuses se heurtent à des obstacles particulièrement importants dans l'accès au travail décent, notamment la discrimination structurelle, un accès limité à l'éducation et à la formation ainsi que des normes sociales restrictives qui limitent leur participation au marché du travail.

Par conséquent, les femmes sont surreprésentées dans les formes d'emploi informelles et précaires, où elles sont davantage exposées à l'exploitation et au harcèlement. Des mesures ciblées sont indispensables pour rompre le cycle de l'insécurité économique et de l'exclusion auquel les femmes sont confrontées. Le gouvernement a l'obligation, en vertu de la convention n°122, de poursuivre une politique active destinée à promouvoir le plein emploi, l'emploi productif et librement choisi, ainsi que, conformément à la convention n° 88, de fournir des services de l'emploi efficaces permettant de mettre les travailleurs en relation avec des possibilités de travail décent. Toutefois, la commission d'experts relève que le gouvernement n'a fourni aucune information sur les mesures prises pour faire face aux défis du marché du travail ni sur les actions visant à promouvoir l'emploi des travailleurs marginalisés. Nous exhortons le gouvernement à engager une coopération constructive et à fournir des informations sur la situation du marché du travail ainsi que sur l'élaboration d'une politique nationale globale de l'emploi.

La lutte contre l'informalité exige un véritable dialogue social, une participation effective des travailleurs et une gouvernance renforcée du marché du travail. Les travailleurs de l'économie informelle figurent parmi les plus vulnérables et leur voix doit occuper une place centrale dans toute démarche de consultation menée par le gouvernement avec les représentants des travailleurs. Or, les syndicats indépendants continuent de signaler l'existence de restrictions persistantes, le gouvernement continuant à accorder des droits exclusifs de représentation à une seule organisation syndicale. Les restrictions persistantes au pluralisme syndical continuent ainsi d'entraver l'exercice de la liberté syndicale. Nous exhortons le gouvernement à garantir, en droit comme en pratique, l'égalité des droits et des



protections pour l'ensemble des organisations syndicales et à collaborer avec elles afin d'étendre à tous les travailleurs la protection juridique, sociale et celle offerte par la législation du travail.

Membre travailleur, Kenya – La convention n°122 exige la poursuite d'une politique active de l'emploi visant à promouvoir le plein emploi, l'emploi productif et librement choisi. La convention n°88 requiert des services publics de l'emploi efficaces, capables d'aider les travailleurs à accéder aux possibilités d'emploi. Toutefois, l'application de ces conventions ne peut être uniquement examinée sous l'angle des programmes, des institutions ou des statistiques. La question essentielle est de savoir si les travailleurs eux-mêmes participent réellement à l'élaboration des politiques qui influencent directement leur vie.

Les syndicats indépendants en Iraq ont, à plusieurs reprises, souligné que les politiques de l'emploi sont souvent discutées et adoptées sans la participation effective des représentants des organisations de travailleurs. Cette préoccupation touche au cœur même de l'objet et de la finalité des conventions n°s 122 et 88. Les politiques de l'emploi ne peuvent réussir lorsque les travailleurs sont absents du processus décisionnel, et les services de l'emploi ne peuvent répondre pleinement aux besoins des travailleurs lorsque leurs représentants sont exclus des institutions du marché du travail. Les travailleurs ne sont pas de simples bénéficiaires des politiques de l'emploi. Ils sont des acteurs essentiels du marché du travail. Ce sont eux qui subissent le chômage. Ce sont eux qui vivent la précarité de l'emploi. Ce sont eux qui font face aux faibles salaires et à l'informalité au quotidien. Leurs organisations disposent d'une connaissance et d'une expérience précieuses qui devraient contribuer à l'élaboration des stratégies de l'emploi et des réformes du marché du travail. Le mouvement syndical a également exprimé des préoccupations concernant l'exclusion des syndicats indépendants des comités et institutions chargés de définir les politiques de l'emploi.

Une telle exclusion affaiblit la confiance, réduit la responsabilité des institutions et compromet la légitimité de la gouvernance du marché du travail. La convention n°122 reconnaît l'importance de la consultation et de la coopération dans l'élaboration des politiques de l'emploi. De même, la convention n°88 repose sur des institutions du marché du travail capables de répondre aux besoins des travailleurs. Ces objectifs ne peuvent être atteints sans la participation effective d'organisations de travailleurs représentatives et indépendantes. Aucune politique de l'emploi ne peut être considérée comme véritablement inclusive si les travailleurs sont privés d'une voix réelle et significative dans son élaboration et sa mise en œuvre. Nous exhortons donc vivement le gouvernement à reconnaître les organisations indépendantes de travailleurs comme des partenaires à part entière dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des politiques de l'emploi ainsi que des services de l'emploi.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Les membres travailleurs du bâtiment et du bois remercient le gouvernement pour son rapport et apprécient l'opportunité de participer à cette discussion dans le cadre des conventions n°s 88 et 122. La convention n° 122 exige la poursuite d'une politique active de l'emploi visant à promouvoir le plein emploi, l'emploi productif et librement choisi, tandis que la convention n°88 exige des services publics de l'emploi efficaces, capables d'aider les travailleurs à accéder aux offres d'emploi. La mise en œuvre réussie de ces conventions ne peut être mesurée uniquement par le nombre d'emplois créés ou par le nombre de travailleurs inscrits auprès des services de l'emploi. La véritable question est de savoir si les travailleurs ont réellement accès à un travail décent et s'ils disposent d'une voix réelle dans l'élaboration des politiques qui affectent leur vie professionnelle. La commission a mis en évidence un certain nombre de défis importants sur le marché du travail iraquien, notamment un chômage élevé, une



informalité généralisée et une participation particulièrement faible des femmes au marché du travail.

Ces défis nécessitent des réponses politiques globales et coordonnées, plaçant le travail décent, l'inclusion et l'égalité des chances au centre des priorités. L'IBB salue donc les efforts visant à élaborer des politiques nationales de l'emploi et à renforcer les services de l'emploi. Nous notons également l'importance de veiller à ce que les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels soient alignés sur les besoins du marché du travail et soutiennent les travailleurs, en particulier les jeunes femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les autres groupes confrontés aux obstacles à l'emploi. Pour les travailleurs des secteurs de la construction, des matériaux de construction et du bois, ces questions revêtent une importance particulière. Les opportunités d'emploi générées par la reconstruction, le développement des infrastructures et les investissements doivent se traduire par des emplois décents, des opportunités de formation adéquates et des moyens de subsistance durables, et non par des emplois précaires ou informels.

Pour garantir le travail décent, les travailleurs doivent également pouvoir compter sur des organisations représentatives capables de défendre leurs intérêts dans leur participation à la gouvernance du marché du travail. Les syndicats indépendants ont exprimé des préoccupations concernant l'exclusion des organisations représentatives de travailleurs des principales institutions et des processus de consultation du marché du travail. Ils ont également souligné la nécessité d'un traitement égal entre les organisations syndicales, d'un véritable pluralisme syndical et de la reconnaissance des syndicats indépendants comme partenaires sociaux légitimes. L'IBB souligne l'importance de mécanismes efficaces de dialogue social mettant les gouvernements, les employeurs et les organisations représentatives de travailleurs sur un pied d'égalité. Un tel dialogue est essentiel pour faire face aux problèmes du chômage, de l'informalité, des inégalités du marché du travail, de pénuries de compétences et aux autres défis de l'emploi auxquels l'Iraq est confronté. Le travail décent exige des droits, de la représentation et de la participation. Nous exhortons donc le gouvernement à poursuivre l'élaboration de ses politiques nationales de l'emploi en consultation avec les partenaires sociaux, à renforcer les services de l'emploi et les programmes de développement des compétences, et à garantir la pleine participation des organisations indépendantes de travailleurs à la politique de l'emploi, aux services de l'emploi et à la gouvernance du marché du travail, conformément aux conventions n^{os} 88 et 122.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – Les conventions n^{os} 122 et 88 sont claires. La politique de l'emploi doit être fondée sur une véritable consultation. Cela n'est pas optionnel. Pourtant, en Iraq, les syndicats indépendants signalent l'existence de réglementations restrictives ainsi que l'absence de fonctionnement effectif du forum de dialogue tripartite. La consultation demeure irrégulière, limitée et trop souvent symbolique, et cela doit changer. Les organisations représentatives de travailleurs ont le droit de participer pleinement, régulièrement et de manière significative aux consultations relatives aux politiques de l'emploi, aux réformes du marché du travail, à la formation professionnelle initiale et continue, ainsi qu'à la protection sociale, sans quoi, l'objet même des conventions que nous examinons aujourd'hui est compromis. Les politiques élaborées sans une participation réelle des travailleurs ne permettront pas de répondre aux réalités vécues sur les lieux de travail et dans les communautés. Représentant les travailleurs de l'éducation, l'Internationale de l'éducation souhaite souligner que l'éducation, les compétences et les qualifications sont au cœur des politiques de l'emploi. Sans investissements soutenus dans l'éducation publique, dans les enseignants et dans des systèmes de formation inclusifs, l'Iraq ne pourra pas répondre aux défis de développement évoqués par le gouvernement, tels que



le chômage, l'informalité, les disparités géographiques, le changement climatique, le travail des enfants et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un dialogue social tripartite authentique est essentiel pour concevoir des politiques efficaces. Cela signifie que toutes les organisations syndicales représentatives et indépendantes doivent être présentes à la table des négociations, et non un nombre restreint d'entre elles. Le gouvernement a souligné que l'Iraq est engagé dans une dynamique de promotion du travail décent pour tous et de réforme de la gouvernance du marché du travail. Les principes des conventions n°s 122 et 88 doivent désormais se traduire dans la pratique.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Avant de commencer la lecture du texte préparé que j'ai sous les yeux, je dois reconnaître que ce débat interactif doit se poursuivre, et nous recevons ces observations avec ouverture et appréciation. Nous n'avons rien à cacher concernant les réalités, les défis et les mesures que nous entreprenons. À chaque fois, nous consultons les organisations concernées.

D'autre part, j'ai écouté certaines interventions et j'ai eu le sentiment que nous discutons de la convention n°87 et non des conventions n°s 88 et 122 lorsqu'il est question du droit d'organisation, de la liberté d'association et de la liberté syndicale. En Iraq, nous avons une Constitution qui garantit la liberté d'association et le pluralisme syndical. Il existe une loi pour les mettre en œuvre. Il existe des situations spécifiques, des défis rencontrés et des mesures prises. S'agissant de l'adoption de la loi sur l'organisation syndicale, ce processus est mené en coopération avec l'OIT.

En 2018, l'Iraq a adhéré à la convention n°87 par conviction, en raison de l'importance du pluralisme syndical, et les syndicats ont participé à la rédaction de l'article correspondant dans la Constitution. Bien entendu, il existe des points de vue divergents et des conflits. Nous sommes un pays en développement, dans une région marquée par des conflits et des crises et aujourd'hui encore, en raison des crises en cours en Iraq, nous nous trouvons dans une situation où les exportations de pétrole ont été interrompues, ce qui a des répercussions sur le marché de l'emploi. En ce qui concerne les syndicats, j'ai l'impression que certaines observations ne sont pas à jour. Nous n'avons pas des syndicats indépendants et des syndicats non indépendants. Tous les syndicats en Iraq sont indépendants. Il n'y a aucune intervention ni ingérence du gouvernement dans les activités syndicales. Il existe des organisations plus représentatives et d'autres de nature différente. Le gouvernement ne boycotte aucune organisation syndicale et ne crée pas de déséquilibre entre elles. Toutes ces organisations sont présentes et disposent de l'agrément du gouvernement. J'invite les membres travailleurs à se renseigner davantage sur ces questions et à mieux s'informer en matière de dialogue social. Le forum de dialogue social regroupe tous les syndicats, toutes les organisations, quelle que soit leur taille, et nous les consultons lors de l'adoption des politiques. L'OIT est informée de ce processus. Il existe également des discussions continues avec le Parlement et la commission compétente sur cette question. Je reviens maintenant à mon intervention préparée.

Au terme de cette discussion, nous souhaitons remercier les membres de la commission et l'ensemble des participants, gouvernements, employeurs et travailleurs. Nous avons écouté attentivement toutes les opinions exprimées, lesquelles sont les bienvenues lorsqu'il s'agit de renforcer l'emploi et le travail décent. Il est également important d'évaluer la situation des pays sur la base de la réalité du terrain, des résultats et des réformes entreprises, sans ignorer les défis ni les situations exceptionnelles auxquelles nous devons faire face.

Au cours des dernières décennies, l'Iraq a été soumis à des guerres, des conflits, au terrorisme et à des crises économiques, qui ont tous eu un impact sur le marché du travail, les institutions et les infrastructures économiques. Cependant, le gouvernement n'a pas considéré



ces défis comme une raison de réduire ses engagements internationaux. Au contraire, il en a fait un moteur de réformes concrètes et substantielles. L'élaboration de la politique nationale de l'emploi et le développement du marché du travail ne sont pas de simples promesses. Il s'agit de mesures en cours d'achèvement dans un calendrier défini, en coopération avec l'OIT. Par conséquent, la délégation de l'Iraq estime qu'il y a eu un véritable progrès dans la mise en œuvre des conventions n°s 88 et 122. Nous affirmons qu'il existe une volonté institutionnelle et politique sérieuse d'assurer le plein emploi, productif et décent.

Nous avons entendu certaines interventions axées sur les défis. Nous ne sommes pas dans le déni mais nous ne devons pas non plus ignorer les progrès accomplis. Nous comptons sur l'assistance technique du BIT et considérons cette coopération comme un indicateur important. Les réformes réalisées ne doivent pas être sous-estimées. Nous ne demandons pas un traitement spécial, mais une évaluation équilibrée et juste des réalisations concrètes.

Nous considérons également que le chômage, l'économie informelle, la situation des femmes et le développement des compétences sont des problèmes profondément enracinés qui ne peuvent être résolus du jour au lendemain. Il s'agit d'un processus de long terme, cumulatif, qui exige des politiques durables, et c'est la voie choisie par l'Iraq.

La délégation de l'Iraq renouvelle sa pleine coopération avec le BIT et les organes de contrôle, et se déclare prête à poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux. Je tiens à assurer que le gouvernement poursuivra ses réformes en matière d'emploi, de protection sociale, de formation professionnelle et de dialogue social, conformément à ses engagements internationaux. Je tiens à préciser clairement que nous ne sommes pas dans une position de simple défense de nos intentions. Au contraire, nous affirmons notre position par des réalisations, des réformes et de nouvelles politiques. Notre coopération avec le BIT en témoigne. Nous estimons donc que la voie choisie est positive et mérite son soutien et assistance technique.

Nous espérons que les conclusions de cette commission refléteront les progrès réalisés ainsi que la nature de la coopération engagée.

Membres employeurs – Avant de présenter nos recommandations, nous souhaitons reprendre à notre compte l'observation du gouvernement selon laquelle de nombreuses interventions entendues dans ce cas portaient sur des questions qui sortaient du champ des conventions visées par la commission d'experts dans son observation. Nous souhaitons rappeler aux intervenants que nous sommes ici pour examiner l'application par le gouvernement des conventions n°s 88 et 122, tant en droit qu'en pratique. En conclusion, et s'agissant des conventions en question, nous souhaitons réitérer l'importance du respect par les gouvernements des conventions n°s 88 et 122.

Nous estimons que ce respect est essentiel pour garantir des possibilités réelles permettant aux travailleurs et aux employeurs de créer un environnement propice à une croissance durable. En outre, le respect de la convention n°122 est fondamental pour assurer l'efficacité globale des dix conventions fondamentales de l'OIT. Les membres employeurs appellent le gouvernement à renforcer l'intégration et la coordination d'une politique nationale de l'emploi avec les services de l'emploi, la formation professionnelle et l'éducation, en tenant compte des conditions et pratiques nationales. Les membres employeurs appellent également le gouvernement à poursuivre le dialogue social avec les partenaires sociaux dans le cadre de cette intégration et coordination de la politique nationale de l'emploi, et à le faire de manière à répondre efficacement aux défis du marché du travail auxquels sont confrontés les travailleurs et les employeurs en Iraq.



Les membres employeurs demandent donc au gouvernement de:

- fournir des informations sur l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle politique nationale de l'emploi;
- préciser comment la politique nationale de l'emploi est coordonnée avec le service public de l'emploi et comment ce service contribue concrètement à sa mise en œuvre;
- fournir des informations spécifiques sur les mesures ciblant les femmes, les jeunes et les groupes vulnérables, y compris l'impact concret de ces mesures sur la participation au marché du travail et les opportunités d'emploi;
- continuer à garantir une consultation significative des partenaires sociaux les plus représentatifs dans le cadre de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi et des réformes du droit du travail, conformément à l'article 3 de la convention n°122;
- fournir des informations sur le fonctionnement et la couverture du réseau des services publics de l'emploi, y compris dans la région du Kurdistan, ainsi que sur les mécanismes de coopération entre les agences publiques et privées de l'emploi;
- fournir des informations sur les réformes et initiatives visant à aligner l'enseignement et la formation techniques et professionnels sur les besoins du marché du travail, en particulier en ce qui concerne la formation professionnelle et le développement des ressources humaines pour les femmes, les jeunes et les personnes porteuses de handicaps;
- fournir des informations sur les efforts visant à améliorer les systèmes d'information du marché du travail, notamment la collecte, l'analyse et la diffusion de données statistiques ventilées;
- fournir des informations sur les consultations avec les partenaires sociaux relatives à la dénonciation de la convention n°140;
- continuer à solliciter l'assistance technique du BIT afin de soutenir la mise en œuvre, le suivi et la coordination entre la politique de l'emploi et les institutions des services de l'emploi.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement de l'Iraq pour sa participation à cette discussion ainsi que l'ensemble des délégués qui ont pris la parole. Ils regrettent toutefois l'absence d'une représentation tripartite complète de l'Iraq lors de cet échange, une participation tripartite effective étant fondamentale pour le travail de l'OIT et pour l'examen adéquat des cas devant la commission. La discussion a confirmé l'existence de défis structurels importants et persistants sur le marché du travail iraquien, tels qu'ils ont été mis en évidence par la commission d'experts au regard de l'application de la convention de l'Organisation internationale du Travail n°88 sur le service de l'emploi et de la convention n°122 sur la politique de l'emploi, ainsi que des instruments connexes relatifs au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Malgré les efforts du gouvernement pour élaborer de nouvelles politiques nationales de l'emploi et des initiatives telles que la plateforme Mihan, le chômage demeure élevé, en particulier parmi les femmes et les jeunes. La participation au marché du travail, notamment la participation des femmes, reste extrêmement faible et l'informalité continue d'affecter la majorité des travailleurs. Ces préoccupations ne sont pas marginales. Elles révèlent des déficiences structurelles profondes dans le fonctionnement du marché du travail ainsi que dans l'accès à un emploi décent et productif. Le groupe des travailleurs demeure particulièrement préoccupé par l'exclusion persistante des femmes du marché du travail et par les obstacles auxquels font face les jeunes, les personnes déplacées à l'intérieur du pays et les



personnes en situation de handicap. Ces groupes nécessitent des mesures politiques ciblées et efficaces, soutenues par des services publics de l'emploi pleinement fonctionnels conformément à la convention n°88.

Nous relevons également l'absence persistante d'informations détaillées sur les mesures concrètes visant à réduire l'informalité et à étendre la couverture du droit du travail et de la protection sociale, en particulier dans les zones rurales et périphériques où les déficits de travail décent sont les plus marqués. Tout en reconnaissant les initiatives de coopération internationale en cours, notamment celles soutenues dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT et des projets associés, les membres travailleurs soulignent que ces initiatives doivent être pleinement intégrées dans un cadre cohérent de politique nationale de l'emploi, assorti d'objectifs clairs, de résultats mesurables et d'une coordination effective entre les services de l'emploi, les systèmes de formation et les institutions du marché du travail. S'agissant de l'enseignement et de la formation techniques et professionnelle, les membres travailleurs réitèrent leur préoccupation quant à l'absence d'informations sur les résultats obtenus, les réformes institutionnelles et l'implication structurée des partenaires sociaux. Un système de compétences réactif et bien gouverné demeure essentiel pour traduire les objectifs des politiques de l'emploi en résultats concrets sur le marché du travail. Les membres travailleurs rappellent également l'importance du congé-éducation payé prévu par la convention n° 140, en tant que composante essentielle de l'apprentissage tout au long de la vie et de l'employabilité. Tout éloignement de ce cadre risque d'affaiblir l'accès des travailleurs au développement des compétences, alors même que celui-ci est crucial.

En définitive, l'efficacité de la politique de l'emploi de l'Iraq au titre de la convention n° 122 dépendra de sa capacité à assurer une coordination cohérente entre la conception des politiques, les services publics de l'emploi, les systèmes de formation professionnelle et des systèmes fiables d'information sur le marché du travail, soutenus par un dialogue social effectif. Les membres travailleurs exhortent donc le gouvernement à intensifier ses efforts pour remédier aux faiblesses structurelles du marché du travail, renforcer les capacités de mise en œuvre et veiller à ce que les engagements politiques se traduisent par des améliorations tangibles des possibilités d'emploi et des conditions de travail pour tous.

En conclusion, nous demandons au gouvernement de:

- finaliser et de mettre en œuvre des politiques nationales de l'emploi cohérentes visant le plein emploi, productif et librement choisi, ainsi que le travail décent, et de renforcer et aligner la cohérence des politique de l'emploi, de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels avec les besoins du marché du travail;
- renforcer le réseau des services publics de l'emploi, y compris dans la région du Kurdistan, et de rendre compte de l'impact de la plateforme Mihan en tant qu'outil de mise en relation sur le marché du travail;
- achever les réformes législatives en cours applicables aux syndicats et à la consultation tripartite et de garantir un environnement propice à la liberté syndicale, en pleine conformité avec les normes internationales du travail;
- élaborer et mettre en œuvre des mesures ciblées visant à accroître l'emploi des femmes et des jeunes, ainsi que des autres groupes marginalisés ou défavorisés, y compris les personnes en situation de handicap et les personnes déplacées à l'intérieur du pays, et de garantir leur égal accès aux services de l'emploi;



- prendre des mesures concrètes pour réduire l’informalité en étendant la couverture du droit du travail et de la protection sociale, notamment dans les zones rurales et périphériques, et en soutenant la transition vers l’emploi formel;
- renforcer les systèmes d’information sur le marché du travail et améliorer la collecte, l’analyse et la diffusion des données afin de soutenir l’élaboration et le suivi des politiques et services de l’emploi;
- rendre compte à l’OIT des résultats et impacts des réformes de l’enseignement et de la formation techniques et professionnels, ainsi que des mesures visant à promouvoir l’accès au congé-éducation payé conformément aux obligations internationales applicables;
- garantir la participation pleine et effective de toutes les organisations représentatives de travailleurs et d’employeurs à la conception, la mise en œuvre, le suivi et l’évaluation de la politique nationale de l’emploi, à l’organisation et au fonctionnement des services de l’emploi, ainsi qu’à la gouvernance du marché du travail, par le biais d’un dialogue social structuré et régulier, conformément aux principes des conventions n°s 122 et 88.

Nous demandons donc au gouvernement de l’Iraq de recourir à l’assistance technique du BIT afin de mettre sa législation en pleine conformité avec les conventions n°s 88 et 122.

Présidente – Nous déclarons close la discussion de ce cas. Nous remercions le représentant gouvernemental pour sa participation ainsi que tous les orateurs qui ont pris la parole.

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 pris note des défaillances structurelles importantes, persistantes et profondes dans le fonctionnement du marché du travail et l’accès à des emplois décents et productifs, comme un taux de chômage élevé, en particulier chez les femmes et les jeunes, ainsi qu’un taux d’activité extrêmement faible.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a invité le gouvernement à prendre, en consultation avec les organisations de travailleurs et d’employeurs les plus représentatives, des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **faire progresser l’intégration et la coordination de la politique de l’emploi, des services de l’emploi et des politiques de formation professionnelle au sein d’un cadre national cohérent, s’accompagnant d’un dialogue social robuste et d’informations solides sur le marché du travail, pour relever efficacement les défis auxquels le pays est confronté en matière d’emploi;**
- **fournir des informations sur l’élaboration, le contenu, la mise en œuvre et les résultats de la politique nationale de l’emploi, y compris sa contribution à la lutte contre le chômage et à l’augmentation de la participation au marché du travail, en particulier les mesures spécifiques prises pour promouvoir l’emploi de groupes en situation de vulnérabilité, comme les jeunes, les femmes, les personnes déplacées à l’intérieur de leur propre pays et les personnes en situation de handicap;**
- **fournir des informations sur la manière dont la politique nationale de l’emploi est coordonnée avec le service public d’emploi et sur la manière dont celui-ci contribue concrètement à la mise en œuvre de la politique nationale de l’emploi;**



- fournir des informations sur les réformes et les initiatives entreprises pour aligner l'enseignement et la formation professionnels sur les exigences du marché du travail, y compris les efforts visant à soutenir le développement des compétences, l'apprentissage, la reconnaissance des acquis et le passage efficace de l'emploi aux moyens de subsistance, en particulier en ce qui concerne la formation professionnelle et la mise en valeur des ressources humaines pour les femmes, les jeunes et les personnes en situation de handicap;
- fournir des informations sur le fonctionnement et la couverture du réseau des services publics de l'emploi, y compris dans la région du Kurdistan, ainsi que sur les mécanismes de coopération entre le service public d'emploi et les agences privées de l'emploi;
- renforcer les systèmes d'information sur le marché du travail et améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion de données ventilées sur le marché du travail pour soutenir l'élaboration, l'application, le suivi et l'évaluation de politiques et de services de l'emploi, et fournir des informations sur les progrès réalisés;
- fournir des informations sur les résultats et les effets des réformes des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels, ainsi que sur les mesures connexes de développement des compétences;
- renforcer la participation pleine et effective des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par le biais de consultations efficaces et d'un dialogue social sur la politique de l'emploi et les services de l'emploi, et communiquer des exemples concrets de consultations tenues avec les partenaires sociaux et de la participation de ces derniers tout au long du processus d'élaboration de la politique de l'emploi.

La commission a prié le gouvernement de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, des informations détaillées sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations, sur les progrès réalisés, et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

Kirghizistan (ratification: 1992)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

En tant qu'organe compétent en matière de travail au sein du Conseil des ministres, le ministère du Travail, de la Prévoyance sociale et des Migrations de la République kirghize exprime sa profonde gratitude à l'OIT et à la commission pour leur coopération et déclare ce qui suit:

La République kirghize confirme son engagement inconditionnel envers les principes du tripartisme et reconnaît la liberté syndicale comme une condition fondamentale pour garantir la justice sociale. Le gouvernement a mené une réforme de grande envergure visant à mettre à jour les normes et la législation du travail.

Le nouveau Code du travail de la République kirghize, officiellement entré en vigueur le 28 janvier 2025, a été élaboré avec la participation d'un large éventail de partenaires sociaux. Cette loi normative a radicalement restructuré l'architecture des relations de travail, en



supprimant les obstacles qui entravent la flexibilité du marché du travail et l'égalité des droits pour les citoyens. Le Code du travail, adopté le 23 janvier 2025, ne contient aucune disposition interdisant le droit d'organisation sans autorisation préalable et exclut toute possibilité d'ingérence de l'État.

Le XXVII^e Congrès de la Fédération des syndicats du Kirghizistan, qui s'est tenu le 5 septembre 2025, confirme véritablement l'indépendance et la légitimité des processus au sein du syndicat national. Le Congrès témoigne de la profonde unité du mouvement syndical: 119 des 132 délégués sélectionnés ont participé à ses travaux, soit 90 pour cent du nombre total, permettant au Congrès de prendre des décisions. La réélection à l'unanimité du président de la fédération, M. Muradil Djumadilde, est l'un des principaux résultats du Congrès. Nous soulignons tout particulièrement que cette décision a été officiellement et unanimement soutenue par les responsables de tous les comités sectoriels de la fédération, qui ont confirmé leurs positions dans le cadre d'un vote démocratique à main levée.

La participation d'invités d'honneur parmi des personnalités de premier plan du Conseil des ministres de la République kirghize, ainsi que du ministère du Travail, de la Prévoyance sociale et des Migrations, témoigne du caractère prestigieux de l'événement et de la reconnaissance des principes du partenariat social.

La présence de représentants officiels de l'OIT (ACTRAV OIT) et de la Confédération syndicale internationale (Conseil régional paneuropéen-CSI) garantissait la légitimité et la transparence de toutes les procédures du Congrès.

Le nouvel accord général conclu entre le Conseil des ministres, la fédération des syndicats et les associations patronales pour la période 2025-2027 (décret n° 505-r du Conseil des ministres de la République kirghize du 19 juin 2025), en vertu duquel les partenaires sociaux mènent des travaux conjoints sur les questions susmentionnées, témoigne des progrès accomplis dans le développement du tripartisme au niveau national.

L'Association d'entreprises JIA est actuellement la plus grande association d'employeurs de la République kirghize, regroupant plus de 1 200 entreprises issues de divers secteurs de l'économie. L'étape la plus importante du développement institutionnel de l'association est son adhésion à l'Organisation internationale des employeurs (OIE). En tant que seul représentant de la République kirghize au sein de l'OIE – le plus grand réseau mondial du secteur privé – représentant les intérêts de plus de 150 organisations dans 140 pays, la JIA introduit dans le pays les meilleures pratiques mondiales en matière de gestion et de responsabilité sociale. Grâce à ses membres, la JIA porte la voix des entreprises kirghizes dans les forums internationaux tels que l'OIT, les Nations Unies et le G20. Cela permet à l'association JIA de contribuer à définir l'agenda mondial dans le domaine des relations de travail et de la protection des droits des employeurs.

L'association des représentants des travailleurs et des employeurs coopère étroitement avec le gouvernement. Par exemple, l'adoption du nouveau Code du travail ainsi que de la législation du travail a été élaborée en étroite collaboration avec les parties. En conséquence, plus de 20 lois et règlements fondamentaux en matière de travail ont été adoptés.

En République kirghize, il n'existe aucun document normatif ou juridique limitant ou interdisant le droit à la liberté syndicale.

En ce qui concerne les réformes internes en cours et l'amélioration du système de gestion des biens syndicaux (notamment les établissements de cure thermique situés au bord du lac Issyk-Kul), tous les litiges existants et les procédures judiciaires y afférentes ont été entièrement réglés.



Conformément à la décision de justice définitive, les poursuites pénales à l'encontre des responsables de la Fédération des syndicats du Kirghizistan (FPK) ont été entièrement abandonnées en raison de l'expiration du délai de prescription, ainsi que de l'indemnisation intégrale des dommages matériels constatés. Toutes les accusations et restrictions pesant sur ces personnes ont été officiellement levées, confirmant ainsi le respect des principes de légalité et d'équité dans l'administration de la justice.

Le ministère souligne tout particulièrement que la procédure susmentionnée s'est déroulée dans le strict respect de la législation kirghize, qu'elle revêtait un caractère exclusivement patrimonial et économique et qu'elle n'était pas liée aux activités sociopolitiques des responsables de la FPK. Toutes les procédures d'enquête et judiciaires ont été menées dans le strict respect du droit procédural, ce qui exclut toute approche sélective ou motivée par des considérations politiques.

À l'heure actuelle, ces personnes ont pleinement repris leurs activités syndicales légales.

Discussion par la commission

Présidente – La discussion des cas individuels se poursuit par l'examen du cas relatif à l'application, par le Kirghizistan, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. La liste des orateurs s'étant inscrits pour examiner ce cas compte 14 intervenants. J'invite donc le représentant gouvernemental, le vice-ministre du Travail, de la Prévoyance sociale et des Migrations, à prendre la parole.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Nous exprimons notre profond respect à l'OIT et à la commission, avec lesquelles nous apprécions de coopérer. Nous demeurons fermement engagés en faveur des principes du tripartisme, et considérons la liberté syndicale comme une condition préalable à la justice sociale.

En République kirghize, nous avons procédé à une réforme de la législation dans le domaine social, et notre nouveau Code du travail est officiellement entré en vigueur le 28 janvier 2025. Ce texte, qui a été élaboré avec la participation d'un large éventail de partenaires sociaux, a radicalement restructuré l'architecture des relations de travail en supprimant les obstacles qui entravent la flexibilité du marché du travail et en garantissant à l'ensemble des citoyens des droits égaux. Le Code du travail adopté en janvier 2025 ne contient aucune disposition interdisant le droit d'organisation sans autorisation préalable et exclut par ailleurs toute possibilité d'ingérence de l'État.

Le XXVII^e Congrès de la FPK, qui s'est tenu le 5 septembre 2025, confirme véritablement l'indépendance et la légitimité des procédures au sein du syndicat national. Le Congrès témoigne de la profonde unité du mouvement syndical: 119 des 132 délégués sélectionnés ont participé à ses travaux, soit 90 pour cent du nombre total, permettant au Congrès de prendre des décisions. La réélection à l'unanimité du président de la fédération, M. Muradil Djumadilde, est l'un des principaux résultats du Congrès.

Nous soulignons tout particulièrement que cette décision a été officiellement et unanimement soutenue par les responsables de tous les comités sectoriels de la fédération, qui ont confirmé leurs positions dans le cadre d'un vote démocratique à main levée. La participation d'invités d'honneur parmi des personnalités de premier plan du Conseil des ministres de la République kirghize, ainsi que du ministère du Travail, de la Prévoyance sociale et des Migrations, témoigne du caractère prestigieux de l'événement et de la reconnaissance des principes du partenariat social. La présence de représentants officiels de l'OIT et de la



Confédération syndicale internationale (CSI) garantissait la légitimité et la transparence de toutes les procédures du Congrès.

Le nouvel accord général conclu entre le Conseil des ministres, la FPK et les associations patronales pour la période 2025-2027, en vertu duquel les partenaires sociaux mènent des travaux conjoints sur les questions susmentionnées, témoigne des progrès accomplis dans le développement du tripartisme au niveau national.

L'Association d'entreprises JIA est actuellement la plus grande association d'employeurs de la République kirghize, regroupant plus de 1 200 entreprises issues de divers secteurs de l'économie. L'étape la plus importante du développement institutionnel de l'association est son adhésion à l'OIE. En tant que seul représentant de la République kirghize au sein de l'OIE – le plus grand réseau mondial du secteur privé – représentant les intérêts de plus de 150 organisations dans 140 pays, la JIA introduit dans le pays les meilleures pratiques mondiales en matière de gestion et de responsabilité sociale. Grâce à ses membres, la JIA porte la voix des entreprises kirghizes dans les forums internationaux tels que l'OIT, les Nations Unies et le G20.

Cela permet à l'association JIA de contribuer à définir l'agenda mondial dans le domaine des relations de travail et de la protection des droits des employeurs. L'association des représentants des travailleurs et des employeurs coopère étroitement avec le gouvernement. Par exemple, l'adoption du nouveau Code du travail ainsi que de la législation et de la réglementation du travail est le fruit d'une collaboration étroite entre l'ensemble des parties. En conséquence, plus de 20 lois et règlements fondamentaux en matière de travail ont été adoptés. Dans le pays, il n'existe aucun document normatif ou juridique limitant ou interdisant le droit à la liberté syndicale.

Membres employeurs – Les membres employeurs soulignent l'importance pour les États de respecter l'application de la convention ratifiée, qui est l'une des dix conventions fondamentales de l'OIT. Cette convention a été ratifiée par le Kirghizistan en 1992. Depuis 1998, la commission d'experts a émis 11 observations, la plus récente datant de 2025. La Commission de l'application des normes examine ce cas pour la première fois. Il convient de noter que le gouvernement a communiqué ses informations écrites, qui ont été publiées les 19 et 28 mai 2026. Dans son dernier rapport, la commission d'experts a souligné les trois points clés ci-dessous.

Tout d'abord, le travail d'inventaire de la législation du travail. Le ministère du Travail a entrepris un travail d'inventaire de la législation du travail afin de mettre la législation en conformité avec les conventions ratifiées. La commission d'experts a critiqué le manque de consultations avec la FPK et les partenaires sociaux au sujet du projet de loi sur les syndicats. Toute nouvelle disposition législative devrait être conforme à la convention. Le gouvernement a affirmé que la loi sur les syndicats de 1998 est toujours en vigueur et qu'il n'existe actuellement aucune loi visant à la remplacer. Dans sa déclaration écrite en date du 19 mai 2026, il a ajouté que le Code du travail adopté en janvier 2025 ne contient aucune disposition interdisant le droit d'organisation et que ce code exclut toute possibilité d'ingérence de l'État.

Le deuxième élément de ce cas concerne les représailles contre les syndicats et l'ingérence dans les activités financières. Selon les informations communiquées, le gouvernement a lancé une campagne diffamatoire contre les syndicats indépendants et a soutenu la création de syndicats jaunes. La commission d'experts a prié le gouvernement de préciser la situation actuelle du syndicat jaune qui avait été établi. Nous nous associons à cette demande d'informations. Il existe de sérieuses allégations selon lesquelles les activités financières menées par la FPK au cours des dix dernières années ont fait l'objet d'enquêtes



pénales. La CSI a allégué qu'en novembre et décembre 2023, des syndicalistes ont été placés en détention pour plusieurs semaines et inculpés pour des délits tels que la corruption et la menace pour les intérêts de la société et de l'État dans le cadre d'une campagne du gouvernement destinée à distiller la peur.

En décembre 2023, le conseil de la FPK a voté, apparemment sous la pression de l'État, le transfert des centres de santé appartenant à la FPK pour une utilisation temporaire par l'administration présidentielle. Le groupe des employeurs est profondément préoccupé par les allégations formulées. Nous tenons à souligner que 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. Nous notons que dans ses déclarations écrites en date des 19 et 28 mai 2026, le gouvernement a indiqué que les poursuites pénales à l'encontre des responsables de la FPK avaient été entièrement abandonnées, et qu'une indemnisation avait été versée pour les dommages matériels constatés.

Selon les informations communiquées, toutes les accusations et restrictions pesant sur ces personnes ont été officiellement levées. En outre, l'ensemble des litiges et des procédures judiciaires concernant les biens syndicaux auraient été clôturés, et un nouvel accord général pour la période 2025-2027 a été conclu entre le Conseil des ministres, la FPK et l'association des employeurs. Nous nous félicitons de ces récentes avancées. Toutefois, à l'instar de la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de fournir des commentaires détaillés complémentaires concernant l'ensemble des allégations susmentionnées.

Le troisième élément de ce cas concerne la limitation du droit de réunion pacifique. La commission d'experts a pris note des allégations selon lesquelles, depuis mars 2022, une série de décisions de justice ont restreint les rassemblements pacifiques, interdisant les assemblées considérées comme étant de nature politique par les autorités. Une fois de plus, nous souhaiterions rappeler qu'au titre de la convention, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'organiser en toute liberté leurs activités. Les autorités devraient s'abstenir de toute intervention de nature à limiter la liberté de réunion ou à en entraver l'exercice légal, à moins que cet exercice ne menace l'ordre public de manière grave et imminente. Par conséquent, nous nous associons à la requête adressée par la commission d'experts au gouvernement, le priant de faire part de ses commentaires à l'égard desdites allégations.

En résumé, nous encourageons le gouvernement à consulter dans un premier temps les partenaires sociaux pour examiner l'ensemble des questions restées en suspens. Le nouvel accord général tripartite pour 2025-2027 entre le Conseil des ministres, la FPK et les membres employeurs pourrait servir de fondement aux activités conjointes engagées sur ces questions. Nous l'encourageons à s'employer, dans un deuxième temps, à résoudre toute question restée en suspens et à mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention et enfin, à communiquer des informations sur toutes les mesures adoptées à cette fin.

Membres travailleurs – Le cas du Kirghizistan requiert une attention spéciale. Cette convention fondamentale a été ratifiée par le pays en 1992. L'observation émise par la commission d'experts en 2025 s'inscrit dans une longue série d'observations formulées depuis 1998 et met en évidence des éléments particulièrement préoccupants concernant à la fois le cadre du dialogue social et la situation concrète des organisations syndicales dans le pays. La récurrence des observations constitue à elle seule un signal d'alerte. La commission d'experts a rappelé qu'elle avait prié le gouvernement de veiller à ce que la FPK soit pleinement associée



aux travaux visant à mettre la législation en conformité avec les conventions ratifiées afin que toute modification de la loi sur les syndicats fasse l'objet de consultations approfondies et constructives avec les partenaires sociaux.

Dans les informations écrites qu'il a communiquées, le gouvernement ajoute que le nouveau Code du travail est entré en vigueur le 28 janvier 2025 et qu'il a été élaboré avec la participation d'un large éventail de partenaires sociaux. Il soutient par ailleurs que ce code ne contient aucune disposition limitant le droit d'organisation ou ouvrant la porte à la moindre ingérence de l'État. Nous prenons note de ces éléments, mais tenons toutefois à préciser que les garanties législatives ou les déclarations ne suffisent pas, à elles seules, à dissiper les préoccupations persistantes quant au respect effectif de la liberté syndicale dans la pratique.

La question centrale soulevée dans le présent cas est celle de l'indépendance réelle des organisations syndicales vis-à-vis des pouvoirs publics. Le gouvernement réaffirme son engagement inconditionnel en faveur du tripartisme et de la liberté syndicale, qu'il considère comme une condition préalable à la justice sociale. Il souligne par ailleurs son étroite coopération avec les partenaires sociaux dans le cadre des réformes récentes. Nous prenons note de ces déclarations, qui doivent toutefois être évaluées à la lumière des allégations très précises soumises à la commission d'experts, selon lesquelles le gouvernement aurait mené une campagne diffamatoire contre les syndicats indépendants et aurait activement soutenu la création de syndicats jaunes. La commission d'experts a également noté que le gouvernement lui-même avait reconnu un cas d'établissement illégal d'un syndicat municipal sur ordre d'un ancien maire de Bichkek. Une telle ingérence est incompatible avec les garanties les plus élémentaires de la convention.

La commission d'experts a par ailleurs pris note d'allégations extrêmement graves concernant les enquêtes pénales sur les activités financières de la FPK et surtout, celles concernant les arrestations et détentions arbitraires de syndicalistes fin 2023. Selon les informations portées à son attention, ces arrestations ont été suivies de menaces, d'actes d'intimidation et de pressions visant à pousser les responsables syndicaux à la démission, ce qui a entraîné la dissolution effective de la direction centrale de la fédération. Cela a créé un climat de peur, a affecté le taux de syndicalisation, a influé sur les activités syndicales à tous les niveaux et a interrompu la communication entre les syndicats mondiaux et leurs organisations affiliées. Bien que le gouvernement affirme que ces détentions étaient uniquement liées à l'enquête sur les activités économiques et qu'elles ont pris fin en février 2024, les circonstances décrites suscitent de très sérieuses interrogations quant à la possibilité des organisations de travailleurs d'élire librement leurs représentants et d'organiser leurs activités sans ingérence.

De son côté, le gouvernement soutient que le XXVII^e Congrès de la FPK, qui s'est tenu le 5 septembre 2025, a confirmé l'indépendance et la légitimité des procédures internes de l'organisation, sachant que les délégués y ont participé en grand nombre et que le président du syndicat y a été réélu à l'unanimité.

Le gouvernement a également souligné que des représentants de l'OIT et de la CSI étaient présents lors de l'événement. Selon les informations en notre possession, aucun représentant de la CSI n'y a assisté, mais seulement des représentants d'organisations lui étant affiliées. En tout état de cause, ces éléments ne constituent pas en soi des réponses à l'allégation extrêmement grave concernant les arrestations, les pressions, les démissions forcées et les changements de direction préalables, qui avaient alors suscité deux interventions de la part du Directeur général du BIT restées sans réponse de la part du gouvernement. La question qui se pose est donc la suivante: les syndicats ont-ils pu agir et décider librement, sans ingérence,



aux différents stades des événements? La commission d'experts a également examiné la situation des biens de la fédération.

Le gouvernement indique qu'une partie des installations thermales appartenant au syndicat ont été transférées à l'administration présidentielle pour une durée de cinq ans sur la base du décret présidentiel n° 319 du 22 novembre 2023, au nom d'une meilleure gestion des activités relatives à la santé des travailleurs. Toutefois, dans un contexte marqué par des arrestations, des pressions et des changements contestés de direction, cette mesure soulève inévitablement la question de l'autonomie financière des organisations syndicales. La libre gestion des biens syndicaux est l'une des garanties essentielles de l'exercice effectif de la liberté syndicale. En outre, des allégations font état d'une érosion grave du droit de réunion pacifique. La commission d'experts a noté que, depuis mars 2022, une série de décisions de justice ont progressivement restreint les rassemblements pacifiques dans le centre de Bichkek, notamment les assemblées jugées politiques, tandis que les rassemblements organisés par l'État sont restés autorisés.

Des restrictions générales semblables auraient également été imposées à Uzgen et dans le district de Chon-Alai. Toutefois, il ne peut y avoir de véritable liberté syndicale si les organisations de travailleurs se trouvent dans l'incapacité de se réunir, d'agir collectivement et d'exprimer publiquement leurs revendications. Par conséquent, nous attendons du gouvernement qu'il réponde de manière précise et complète à toutes les allégations soulevées par la commission d'experts concernant la situation actuelle du syndicat municipal établi illégalement, les circonstances exactes de l'arrestation des dirigeants syndicaux et des poursuites à leur encontre, les pressions exercées pour obtenir des démissions et des changements de direction, les garanties relatives à l'autonomie des biens de la fédération, ainsi que les restrictions imposées aux rassemblements pacifiques.

Des réponses à caractère général ne suffiront pas. Il est nécessaire d'apporter des précisions exhaustives et des garanties effectives, et de prendre des mesures concrètes pour assurer la conformité avec la convention.

Ce cas montre qu'au-delà des textes, c'est la capacité même des syndicats à exister, à fonctionner librement, à gérer leurs biens, à désigner leurs dirigeants et à défendre les intérêts de leurs membres qui est en jeu. La convention ne protège pas une liberté abstraite. Elle impose aux autorités de s'abstenir de toute ingérence, de garantir un environnement sûr et propice à l'action syndicale et de respecter pleinement l'autonomie des organisations de travailleurs. Nous espérons donc que le gouvernement du Kirghizistan prendra sans délai toutes les mesures nécessaires pour répondre pleinement aux points soulevés par la commission d'experts, mettre fin à toute ingérence dans les affaires syndicales, garantir la liberté de réunion pacifique des organisations de travailleurs et assurer, en droit et en pratique, le plein respect de la convention. Le nouvel accord général tripartite pour la période 2025-2027 et les engagements en faveur du dialogue social peuvent être considérés comme des signaux encourageants.

Ces dispositions doivent se traduire en garanties concrètes, tangibles et durables en faveur de l'autonomie des organisations de travailleurs. Il importe que la commission envoie aujourd'hui un message clair: la liberté syndicale ne saurait attendre et constitue une condition essentielle de la démocratie au travail et de la justice sociale.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Kirghizistan – En ce qui concerne l'examen du respect de la convention en République kirghize, la FPK souhaite présenter des informations officielles et unifiées sur la situation actuelle du mouvement syndical national dans le pays. Aujourd'hui, nous pouvons affirmer en engageant notre responsabilité que le mouvement



syndical est entièrement stable, indépendant et unifié, et que toutes les questions qui avaient suscité l'inquiétude des organes de contrôle de l'OIT ont été entièrement réglées. À ce propos, nous tenons à souligner que ce point avait déjà été soulevé l'année dernière, et que nous œuvrons désormais pleinement à la mise en œuvre de la convention.

Les modalités régissant le financement des organisations au Kirghizistan ont très nettement évolué, ce qui marque une étape historique sur la voie de notre indépendance réelle. À partir de 2024, la FPK a cessé de recevoir le moindre financement public, ce qui a mis fin à une dépendance qui existait depuis 1991. Cette évolution a permis à la fédération de devenir autonome et a définitivement écarté toute possibilité de pression administrative de la part de l'État. En outre, la fédération a entrepris une réforme de ses actes normatifs et il existe désormais une interdiction totale d'ingérence des organismes publics dans les questions relatives à la propriété et à la gestion des biens. Nous notons par ailleurs qu'aujourd'hui, la fédération et les comités sectoriels gèrent de manière indépendante leurs biens et leurs ressources financières sans autorisation préalable de l'organe exécutif.

De fait, la fédération agit aujourd'hui en tant qu'opposition indépendante face au pouvoir exécutif, et examine minutieusement les actes normatifs et législatifs au niveau du Parlement et du Conseil des ministres. Nous avons demandé à maintes reprises que le salaire minimum soit aligné sur un minimum vital ou un salaire de subsistance; la décision historique d'augmenter de 100 pour cent le salaire des travailleurs du secteur de la santé à compter du 1^{er} avril 2026 fournit une parfaite illustration des pressions solidaires qui ont été exercées. Des progrès considérables ont par ailleurs été accomplis pour consacrer le droit à la liberté syndicale et régler les problèmes liés à l'emploi numérique. Nous pouvons également constater que le monopole de l'État sur la FPK est bel et bien révolu car, sur les 700 syndicats enregistrés dans le pays, la moitié seulement sont membres de la fédération. En d'autres termes, la décision d'adhérer ou non à notre fédération leur appartient, et ils n'en font pas tous partie. Cela prouve une fois de plus que la liberté de choix existe bien. Nous avons définitivement franchi une étape, et toutes les questions qui ont été soulevées appartiennent désormais véritablement au passé.

Le 10 mars 2026, un programme de travail conjoint a été établi entre le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et la FPK pour la période 2026-27, jetant les bases d'une véritable coopération avec l'OIT. Avec la participation de l'Organisation, nous avons mis en place des projets de formation portant notamment sur la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Nous avons par ailleurs axé nos travaux sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, et mis en place un programme y relatif pour la période 2024-2030. Nous avons pu dispenser une formation aux dirigeants syndicaux sur les méthodes modernes de protection des droits des travailleurs dans le contexte de l'économie des plateformes. Ces activités sont menées, pour l'essentiel, selon des modalités nous permettant de collaborer avec de nombreuses organisations et fédérations internationales. Nous avons atteint une stabilité institutionnelle, ce qui constitue un fondement essentiel pour résoudre les problèmes structurels profonds.

Aujourd'hui, les principaux problèmes systémiques auxquels nous sommes confrontés concernent le secteur privé et l'économie des plateformes, où il n'existe pas de contrats de travail en bonne et due forme, et où l'on relève des violations des normes de protection du travail et des pressions antisyndicales. Nous savons que cela peut engendrer des tensions. Et pour cause, les manifestations survenues l'année passée montrent ce qui peut se produire lorsque l'activité économique est empêchée; nous sommes conscients que le dialogue social est essentiel pour prévenir les conflits effrénés de cet ordre.



Nous tenons à souligner que certaines des modifications législatives qui avaient été proposées ont été retirées, ce qui compte parmi nos victoires. Nous avons conclu un partenariat bilatéral direct avec la Chambre de commerce et d'industrie de la République kirghize, et avons ainsi été en mesure d'intégrer nos ressources. En outre, nous travaillons en étroite collaboration avec la JIA. Nous menons plusieurs projets, notamment la «Caravane des entreprises», ainsi que la «Caravane du savoir» et la «Caravane des femmes entrepreneurs», et avons-nous-mêmes proposé l'instauration d'une «Caravane de l'emploi». Il s'agit du premier projet que nous proposons.

Grâce à nos liens de collaboration avec les entreprises, nous avons par ailleurs été en mesure d'envoyer des experts issus de syndicats sur le terrain pour accompagner des hommes et des femmes d'affaires à des fins de formation et dans le but de régulariser les contrats de travail au niveau des entreprises. Nous constatons que collaborer ainsi à nos côtés offre aux employeurs un moyen de garantir la protection des intérêts des travailleurs. Cela étant, nous reconnaissons l'importance cruciale de l'assistance technique fournie par le BIT.

En quelques mots, de quoi avons-nous besoin? Premièrement, nous avons besoin d'être soutenus concrètement dans nos efforts pour nous conformer à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, en particulier pour sortir les travailleurs de l'ombre dans laquelle les confine l'économie des plateformes en vue de les intégrer au secteur formel. Deuxièmement, nous avons besoin de nouveaux programmes de formation aux méthodes permettant d'introduire les conventions collectives dans des secteurs importants de l'économie du pays. Troisièmement, nous avons besoin d'offrir aux inspecteurs du travail des formations alignées sur les meilleures pratiques internationales en matière de sécurité et de santé au travail et de protection du travail dans le secteur privé. Ces besoins naissent de notre volonté d'appliquer rigoureusement les recommandations de l'OIT. Nous voulons garantir une non-ingérence totale dans les affaires internes des syndicats de même qu'une véritable liberté, y compris le droit de réunion pacifique et de grève ainsi que la protection des droits des travailleurs sans que ne pèse la moindre crainte de sanctions administratives.

Une consultation interne a permis de regrouper un certain nombre de syndicats auparavant dispersés en 16 grandes organisations sectorielles. Dans le cadre de notre programme stratégique à l'horizon 2030, nous sommes parvenus à repenser notre projet de syndicat numérique et disposons désormais d'un chatbot alimenté par l'intelligence artificielle (IA), disponible 24 heures sur 24 via Telegram pour porter assistance aux travailleurs. Nous disposons également d'une plateforme en ligne pour l'enregistrement des effectifs syndicaux et l'automatisation de certaines procédures de traitement des documents. Nous avons par ailleurs créé un centre d'appel unique fonctionnant 24 heures sur 24 nous permettant d'établir en temps réel une carte thermique des zones présentant des risques sociaux et des conflits sociaux, afin d'empêcher qu'ils ne se concrétisent. À la lumière de tout ce qui a été dit, nous tenons à souligner que notre pays dispose désormais d'une base solide, et qu'y sont réunies les conditions voulues pour mettre pleinement en œuvre la convention.

La décision historique prise en 2024 de renoncer au financement public, ainsi que l'abolition définitive de toute forme d'ingérence de la part des commissions parlementaires et de toute immixtion dans les biens syndicaux, ont constitué des avancées majeures. En parallèle, nous constatons qu'un dialogue de plus en plus approfondi se tisse avec le monde des affaires et avec l'OIT. Nous assistons par ailleurs au rétablissement d'un partenariat étroit avec l'Organisation, et tous ces éléments témoignent clairement de la maturité, de la force et de l'autonomie du mouvement syndical en République kirghize. Afin d'aller plus loin et de défendre les travailleurs les plus vulnérables, nous souhaiterions demander à l'OIT d'apporter



son assistance technique et nous appelons le gouvernement de la République kirghize à respecter strictement ses obligations internationales et à garantir la liberté d'association et le droit de manifester pacifiquement. Ce qui importe le plus à nos yeux est de défendre les travailleurs et les intérêts des travailleurs.

Je suis heureux de constater que ces questions sont soulevées ici. J'espère que vous serez en mesure de mieux cerner l'ensemble des enjeux qui se présentent et que cela permettra de mettre pleinement en œuvre la convention.

Membre gouvernementale, Chypre – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro** et la **République de Moldova**, 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 sont attachés au respect, à la protection et à la réalisation des droits de l'homme, notamment des 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.

L'UE demeure engagée à soutenir le développement durable et inclusif du Kirghizistan, conformément à la stratégie nationale de développement 2018-2040, à la stratégie «Global Gateway» et à la stratégie de l'UE pour l'Asie centrale. L'accord de partenariat et de coopération renforcé signé en juin 2024 marque une étape importante dans les relations entre l'UE et le Kirghizistan en ce qu'il permet de renforcer la coopération dans des domaines tels que le commerce, l'investissement, l'emploi et les affaires sociales.

En tant que bénéficiaire du Système de préférences généralisées Plus (SPG+) de l'UE, le Kirghizistan est appelé à mettre effectivement en œuvre les 27 conventions internationales, notamment sur les droits de l'homme et les droits des travailleurs, qui sous-tendent ce dispositif.

Nous demeurons profondément préoccupés par les allégations présentées par la commission d'experts concernant l'ingérence dans les affaires syndicales, notamment les repréailles contre les dirigeants syndicaux, les campagnes diffamatoires visant les syndicats indépendants et l'appui qui aurait été apporté aux «syndicats jaunes».

Nous notons par ailleurs avec inquiétude la reconnaissance, par le gouvernement, du caractère illégal de l'instauration du syndicat municipal de Bichkek, et nous joignons à l'appel lancé par la commission de préciser la situation de ce syndicat. Les allégations formulées par les organisations de travailleurs font également état de formes d'ingérence plus généralisées, notamment de tentatives de restructuration des syndicats, de pressions visant à remplacer les représentants élus, ainsi que d'audits approfondis des finances et des activités syndicales susceptibles d'entraver leur autonomie. Nous sommes particulièrement préoccupés par les informations faisant état de la détention arbitraire de syndicalistes en novembre et décembre 2023, ainsi que par les allégations de poursuites pénales, d'intimidations et de menaces de nouvelles arrestations qui auraient paralysé de fait la direction de la FPK.

Nous sommes également préoccupés par les pressions qui auraient été exercées sur des dirigeants syndicaux pour qu'ils démissionnent, par les faits entourant les changements de direction au sein de la fédération et des organisations qui lui sont affiliées, ainsi que par les mesures affectant les biens syndicaux, notamment le transfert temporaire des installations thermales à l'administration présidentielle. Les informations faisant état d'un contrôle étatique étendu sur les biens et les finances des syndicats suscitent de graves inquiétudes quant à



l'indépendance des organisations de travailleurs et à leur capacité de gérer librement leurs affaires. Nous notons par ailleurs avec inquiétude les restrictions imposées au droit de réunion pacifique, notamment les décisions de justice limitant les rassemblements pacifiques dans le centre de Bichkek depuis mars 2022 et les mesures similaires prises ailleurs. Nous rappelons que les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent pouvoir organiser des actions de protestation et certaines activités politiques pour défendre les intérêts professionnels de leurs membres, sans subir d'ingérence indue.

Nous prenons note de l'indication du gouvernement selon laquelle la loi de 1998 sur les syndicats reste en vigueur. Dans le même temps, nous soulignons que toute nouvelle réforme législative doit être élaborée dans le cadre de consultations approfondies avec les partenaires sociaux représentatifs et être pleinement conforme à la convention, en veillant à ce qu'aucune ingérence dans les structures, les activités ou les biens des syndicats ne soit autorisée.

Compte tenu de ces préoccupations, nous prions instamment le gouvernement d'apporter des réponses exhaustives aux allégations formulées, de préciser la situation du syndicat établi illégalement évoqué par la commission, et de veiller à ce qu'aucune mesure administrative, judiciaire ou pénale ne soit utilisée pour entraver l'indépendance des syndicats. Nous invitons par ailleurs le gouvernement à s'assurer, tant en droit que dans la pratique, que les syndicats puissent élire librement leurs représentants, organiser leurs activités, gérer leurs ressources et exercer leurs droits, y compris le droit de réunion pacifique, sans intimidation ou crainte des représailles.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à poursuivre son dialogue constructif avec l'OIT et à tirer parti de l'assistance technique du Bureau pour s'assurer que ses lois et pratiques soient pleinement conformes à la convention. L'UE et ses États membres continueront de suivre de près la situation et restent déterminés à appuyer l'application effective des normes fondamentales du travail.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan exprime son soutien à la République kirghize et appuie les mesures qu'elle met en œuvre pour garantir l'application de la convention. Nous prenons note du point soulevé par la commission d'experts et nous félicitons de la collaboration constructive du Kirghizistan avec les organes de contrôle de l'OIT. Le Kazakhstan reconnaît l'importance fondamentale de la liberté syndicale et du dialogue social. Dans le même temps, nous estimons que la mise en œuvre des normes internationales du travail doit tenir compte de la législation nationale, des cadres constitutionnels et des conditions socio-économiques. Nous sommes d'avis 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 encourageons la République kirghize à continuer de s'employer à renforcer sa législation sur le travail et les syndicats, en coopération avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT, le cas échéant.

Nous sommes persuadés que le Kirghizistan poursuivra sa coopération constructive avec l'OIT pour garantir l'application effective de la convention.

Membre travailleuse, Pologne – Je m'exprime au nom de NSZZ «Solidarność». Le rapport de la commission d'experts indique que des syndicalistes de la FPK ont été placés en détention, que des biens syndicaux ont été confisqués par les autorités et que la direction de la fédération ainsi que celle de toutes ses organisations affiliées ont été remplacées de manière illégale. En novembre et décembre 2023, plusieurs dirigeants syndicaux ont été arbitrairement placés en détention pour plusieurs semaines et inculpés pour des délits tels que la corruption, la menace pour les intérêts de la société et de l'État et le préjudice grave, dans le cadre d'une campagne



gouvernementale menée par le comité d'État pour la sécurité nationale destinée à distiller la peur, qui a conduit à la dissolution effective de la direction centrale de la FPK. À la suite de ces arrestations, les forces de l'ordre auraient eu recours à l'intimidation et menacé de procéder à d'autres arrestations pour pousser tous les dirigeants syndicaux à la démission.

Par conséquent, à la fin du mois de décembre 2023, les dirigeants des syndicats de branche affiliés à la FPK ont simultanément présenté leur démission et le 29 décembre 2023, le conseil de la FPK a voté, apparemment sous la pression de l'État, le transfert des centres de santé appartenant à la FPK pour une utilisation temporaire par l'administration présidentielle. C'est dans ce climat de pression que la FPK a organisé en février 2024 son Congrès, qui s'est déroulé sous la supervision des services de sécurité. Au cours de celui-ci, un changement de direction a été voté. Les dirigeants de tous les syndicats sectoriels affiliés à la FPK ont également été remplacés. Les dirigeants placés en détention ont été relâchés et assignés à résidence. Même si les accusations à leur endroit ont été suspendues, elles pourraient être réactivées à tout moment. Un climat de peur et de répression s'est installé. Le gouvernement a par ailleurs mené une campagne diffamatoire contre les syndicats indépendants du pays. Le NSZZ «Solidarność» considère que ces actes sont inacceptables et qu'ils n'ont pas leur place dans les relations de travail modernes.

Le Kirghizistan a ratifié la convention en 1992. En la ratifiant, le pays s'engage à en appliquer les dispositions en droit comme dans la pratique et à s'abstenir de tout acte susceptible d'engendrer des résultats qui lui sont contraires. Le NSZZ «Solidarność» prend note des informations fournies par la FPK selon lesquelles le dialogue entre le gouvernement et les syndicats a repris. Mais le mal a déjà été fait. L'arrestation de syndicalistes est une action lourde de conséquences à court et à long terme.

L'arrestation de dirigeants syndicaux instaure un climat de peur et d'intimidation qui se traduit par une baisse du nombre de membres, des dirigeants incapables de remplir leur rôle faute d'oser assumer des fonctions syndicales et une faible participation aux activités syndicales. Les manœuvres d'intimidation affectent inévitablement les activités futures des syndicats, qui se voient entravés et affaiblis dans leurs actions par crainte de nouvelles représailles.

Les droits des travailleurs ne peuvent s'exercer que dans un climat exempt de violence, d'intimidation et de crainte, les situations d'insécurité de cet ordre étant incompatibles avec les exigences de la convention.

Toute intervention des autorités publiques dans les élections syndicales risque de paraître arbitraire et de constituer une ingérence dans le fonctionnement de ces organisations, ce qui est incompatible avec l'article 3 de la convention, qui leur reconnaît le droit d'élire librement leurs dirigeants. La résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, adoptée par la Conférence en 1970, énonce que le droit à une protection adéquate des biens des syndicats constitue l'une des libertés civiles essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux.

Compte tenu de ce qui précède, le gouvernement est tenu de s'abstenir de toute action susceptible d'entraîner une violation des droits de propriété des syndicats. Le NSZZ «Solidarność» prie instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la pleine application de la convention, en droit et dans la pratique, afin d'instaurer un dialogue social exempt de violence et d'intimidation et de respecter et d'assurer l'indépendance et l'autonomie des syndicats, en droit et dans la pratique également.



Membre gouvernemental, Turkménistan – Le Turkménistan souhaite la bienvenue à la délégation du Kirghizistan et la remercie pour les informations complémentaires fournies sur l'application de la convention. Nous prenons note de la volonté du gouvernement de collaborer avec les organes de contrôle de l'OIT afin de fournir des informations actualisées sur les questions soulevées par la commission d'experts. Il nous apparaît important que la collaboration constructive entre le gouvernement et les partenaires sociaux se poursuive en vue de renforcer davantage la liberté syndicale et de promouvoir le dialogue social, conformément aux principes de la convention. Nous sommes convaincus que la poursuite du dialogue et de la coopération entre toutes les parties concernées permettra d'obtenir des résultats positifs.

Membre travailleur, Danemark – Je m'exprimerai au nom du groupe des travailleurs des pays nordiques. Il convient de replacer ce cas dans son contexte. La mainmise du gouvernement sur la direction et les biens des syndicats à partir de 2023 suscite déjà de profondes inquiétudes, mais il est d'autant plus frappant de constater aujourd'hui que les conditions d'une véritable normalisation ne sont toujours pas réunies. Au contraire, la situation actuelle témoigne d'un rétrécissement général de l'espace démocratique au Kirghizistan.

L'exercice effectif de la liberté syndicale s'en trouve directement affecté. Ce cas ne porte donc pas seulement sur le droit d'exister ou non des syndicats authentiques, mais concerne la grave ingérence de l'État dans les affaires syndicales, dans un contexte marqué par la répression grandissante des voix indépendantes.

La liberté syndicale a été compromise par l'arrestation de dirigeants de la FPK, l'appropriation de biens syndicaux et l'immixtion du dénommé «comité pour la sécurité» dans l'élection de la nouvelle direction syndicale. Concilier ces actes avec les dispositions de la convention n'est pas seulement difficile, mais tout simplement impossible.

Dans le même temps, le rapport brosse un tableau encore plus général et profondément inquiétant de la situation. Les lois et pratiques restrictives qui touchent la société civile, la liberté de réunion pacifique et les médias indépendants témoignent d'un rétrécissement général de l'espace démocratique. Même si les syndicats ne sont pas toujours la cible principale de ces mesures, ils évoluent dans le même environnement institutionnel et sont, en définitive, soumis à la même logique de contrôle. C'est pourquoi on ne peut dissocier ce contexte général de la question syndicale proprement dite. Il est impossible pour les syndicats indépendants de mener librement leurs activités lorsque l'espace public est fermé, lorsque les voix critiques sont surveillées ou réprimées et lorsque les limites de l'activité civique légale sont rendues de plus en plus floues. Dans de telles circonstances, les garanties formelles relatives à la convention ne permettent pas d'assurer à elles seules que l'instrument est véritablement respecté.

Les travailleurs du Kirghizistan ont besoin de syndicats capables de les représenter de manière indépendante et en toute sécurité, et non pas d'organisations susceptibles d'être placées sous contrôle politique en un claquement de doigts. Ce n'est pas simplement en revenant sur les événements passés que l'on pourra garantir le respect de la convention en droit et dans la pratique, mais en exigeant de rétablir les conditions démocratiques permettant aux syndicats indépendants de véritablement exister.

Le groupe des travailleurs des pays nordiques prie donc instamment le gouvernement de prendre les mesures suivantes: premièrement, de rouvrir les espaces publics de réunion pacifique et de rétablir le dialogue social avec des syndicats véritablement indépendants.



Deuxièmement, d'affirmer clairement que toute ingérence des autorités publiques dans la direction d'un syndicat, dans ses élections internes ou dans ses biens est contraire à la convention, que ce phénomène doit cesser et qu'il ne doit jamais plus se reproduire.

Troisièmement, de réexaminer les dispositions pénales et administratives afin de garantir que les activités syndicales et civiques légitimes ne sont pas érigées en infraction, et d'abroger ou de réviser en profondeur les lois régissant les associations, les organisations non gouvernementales et les médias, afin de les rendre conformes aux normes internationales relatives à la liberté syndicale et à la liberté d'expression.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Nous sommes reconnaissants au gouvernement d'avoir communiqué des informations détaillées sur la question dont nous sommes saisis. Nous saluons la volonté de la République kirghize de renforcer activement sa coopération avec l'OIT, ainsi que les progrès constants qu'elle accomplit pour se conformer aux obligations prévues par la convention. Ces dernières années, le gouvernement a pris d'importantes mesures pour améliorer la législation du travail à la lumière des normes internationales. Nous notons en particulier le renforcement des garanties juridiques relatives aux activités syndicales, la réduction des obstacles administratifs à l'enregistrement des organisations syndicales et l'élargissement des possibilités offertes aux travailleurs de protéger leurs droits et leurs intérêts en matière de travail. Le renforcement des mécanismes de dialogue social entre l'État, les organisations d'employeurs et les syndicats ainsi que l'instauration d'institutions de coopération tripartite contribuent au règlement constructif des conflits du travail et au renforcement de la stabilité sociale. À cet égard, il importe de souligner la nécessité de renforcer encore la coopération entre l'OIT et le gouvernement, notamment par la fourniture d'une assistance technique et d'un appui spécialisé, ainsi que par la mise en œuvre de programmes conjoints.

Observatrice, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Je prends la parole au nom de l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation et de l'agriculture (UITA). En septembre et en octobre 2023, le gouvernement et le Parlement ont mené des audits approfondis dans l'ensemble des syndicats affiliés à la FPK, et ont exigé d'accéder à leurs documents comptables des dix dernières années.

Les 28 novembre et 6 décembre 2023, le comité d'État pour la sécurité nationale a placé en détention plusieurs dirigeants syndicaux sur la base de différents chefs d'accusation, notamment la corruption, la menace pour les intérêts de la société et de l'État et le préjudice grave. Parmi les personnes placées en détention figuraient Kanatbek Osmonov, le président du comité républicain du syndicat des travailleurs forestiers, une entité affiliée à l'IBB, et Jeenbek Osmonaliev, le président du syndicat des travailleurs du complexe agricole, une entité affiliée à l'UITA.

À la fin du mois de décembre 2023, les dirigeants de tous les syndicats sectoriels affiliés à la FPK ont simultanément remis des lettres de démission signées, y compris le président du syndicat des travailleurs du bâtiment et des matériaux de construction, une autre organisation affiliée à l'IBB, et le président du syndicat des travailleurs de l'agroalimentaire, une autre organisation affiliée à l'UITA. Avant la remise de ces lettres, la communication entre les dirigeants syndicaux kirghizes et le mouvement syndical international avait pratiquement cessé. M. Osmonov était le seul dirigeant syndical à refuser de démissionner. Tandis que les autres dirigeants placés en détention ont été libérés à l'issue de leur démission, il est resté en détention et a ensuite été assigné à résidence. Peu de temps après, il est malheureusement décédé.



Le mouvement syndical international sait bien que les syndicats du Kirghizistan ont toujours fait montre du courage et des capacités requises pour défendre leurs droits et solliciter la solidarité internationale lorsque cela s'est avéré nécessaire.

Le silence total des syndicats face à ces événements ne peut conduire qu'à une conclusion: ils n'étaient plus en mesure de s'exprimer librement. Les faits parlent d'eux-mêmes. Les activités syndicales ont été paralysées et, sous le coup de la pression, toutes les centrales syndicales ont été contraintes de convoquer des assemblées plénières extraordinaires afin d'élire de nouveaux dirigeants jusque-là inconnus au sein du mouvement syndical. Nous considérons que ces événements constituent une grave violation de la convention et une atteinte directe au droit fondamental des travailleurs à la liberté d'association.

La ratification des conventions de l'OIT et l'adoption de lois sont des mesures insuffisantes si les travailleurs ne peuvent exercer leurs droits sans crainte de représailles. Les travailleurs doivent pouvoir se présenter aux élections syndicales, voter pour les représentants de leur choix et participer aux activités syndicales sans subir d'intimidation, d'ingérence ou de sanctions de la part des autorités publiques. Nous appelons donc le gouvernement à mettre en place des mécanismes transparents, efficaces et accessibles afin de garantir la liberté syndicale dans la pratique. Ces mécanismes doivent inclure des voies de recours indépendantes accessibles à tous les travailleurs et à tous les syndicats. Le gouvernement doit également veiller au plein respect des autres libertés démocratiques fondamentales, notamment la liberté d'expression et la liberté de réunion pacifique, qui sont indispensables à l'exercice effectif de la liberté syndicale.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Je tiens à souligner que la République kirghize s'engage à appliquer la convention. Dans le but de donner effet à cet instrument, la Constitution prévoit en son article 36 le droit de chacun à la liberté syndicale. En outre, la Constitution prévoit le droit de réunion pacifique (article 39) et le droit de grève (article 423). En d'autres termes, nous ne restreignons pas ces droits. Nous disposons d'une loi sur le partenariat social, qui régit les relations entre les partenaires sociaux. Nous disposons également d'une commission tripartite, et un nouvel accord général est signé tous les trois ans. Tout acte normatif ou juridique relatif aux questions du travail doit faire l'objet d'une consultation et être approuvé par les partenaires sociaux.

La République kirghize n'impose pas de restrictions aux rassemblements pacifiques. À Bichkek, il existe un lieu destiné à accueillir de tels rassemblements, et quiconque nous informe de sa volonté d'organiser une manifestation ou un rassemblement a donc à sa disposition un lieu dédié. Nous n'imposons aucune restriction à qui que ce soit.

En ce qui concerne les affaires pénales et la confiscation de biens, le gouvernement n'a pris aucune mesure visant à poursuivre qui que ce soit ou à procéder à de telles confiscations. Il s'agit d'une affaire survenue entre les membres du syndicat eux-mêmes et dont ils sont à l'origine. Et comme je l'ai déjà indiqué, cette affaire a été clôturée en 2024.

En ce qui concerne les biens, ceux dont il a été question sont des biens détenus par la FPK, qui les a cédés pour une durée déterminée afin qu'ils soient remis en état et lui soient ensuite restitués. En d'autres termes, la FPK les a simplement loués pour une certaine durée à ceux chargés de s'en occuper.

En ce qui concerne les syndicats jaunes évoqués – et nous faisons référence, en particulier, à la municipalité de Bichkek – il n'y a pas eu d'ingérence dans l'établissement du syndicat en question. En effet, la municipalité a pris certaines décisions, mais aucune restriction n'a été appliquée et nous sommes tout à fait disposés à aborder avec vous dans le détail les raisons



pour lesquelles les événements se sont déroulés ainsi. Ce qui est certain, c'est que nous ne nous immisçons aucunement dans le travail de qui que ce soit; les syndicats organisent eux-mêmes leurs propres réunions et assemblées, selon des modalités qui sont entièrement définies par leurs soins.

Comme cela a déjà été évoqué, la FPK et les organisations d'employeurs sont toujours associées aux travaux relatifs aux nouvelles lois sur le travail, et aucun accord sur de nouvelles dispositions législatives n'est conclu sans elles.

En ce qui concerne les installations financées par l'État – un autre point qui a été évoqué – il me semble que le représentant de la FPK a déjà clairement expliqué que cette modalité de financement n'a plus cours. Jusqu'en 2024, la fédération bénéficiait d'un financement provenant du budget de l'État. Cette situation, qui existait par le passé, est révolue depuis 2024, et la fédération ne reçoit plus d'argent de l'État de cette manière.

Je tiens à préciser que nous sommes disposés à nous entretenir de nouveau avec les personnes qui le souhaitent. Nous sommes également disposés à communiquer des informations écrites sur les questions soulevées aujourd'hui au sein de la commission. Pour conclure, je tiens à souligner que la République s'engage à respecter la convention. Nous sommes prêts à coopérer avec l'OIT à tout moment et de toutes les manières possibles.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement et les différents orateurs qui se sont exprimés pour leurs interventions et les informations qu'ils ont 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 souhaiteraient formuler des recommandations. Premièrement, il conviendrait de poursuivre les consultations avec les partenaires sociaux afin d'examiner les questions en suspens, de manière à tirer pleinement parti de l'accord tripartite pour la période 2025-2027. Deuxièmement, il conviendrait de poursuivre le processus visant à résoudre les questions en suspens et de mettre la législation et la pratique en plus grande conformité avec la convention, avec l'assistance technique du BIT. Et enfin, il conviendrait de fournir des informations sur toutes les mesures prises. Nous comptons sur l'engagement et la collaboration renforcés du gouvernement pour mettre en œuvre ces recommandations en droit et dans la pratique.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant gouvernemental pour les informations écrites et orales transmises à la commission. Nous notons toutefois qu'en dépit des explications fournies, les préoccupations soulevées à plusieurs reprises par la commission d'experts concernant le respect effectif de la liberté syndicale au Kirghizistan restent sans réponse. La convention exige non seulement des garanties juridiques, mais aussi un environnement permettant aux organisations de travailleurs de mener librement leurs activités, d'élire leurs représentants, de gérer leurs biens et de défendre les intérêts de leurs membres sans ingérence des pouvoirs publics. À cet égard, il est essentiel que le gouvernement réponde de manière exhaustive aux allégations faisant état d'une campagne de dénigrement à l'encontre des syndicats indépendants et d'un appui à l'établissement de syndicats jaunes, et qu'il précise clairement la situation du syndicat municipal établi illégalement sur ordre d'un ancien maire de Bichkek.

Nous attendons par ailleurs des explications complètes concernant les enquêtes pénales dont ont fait l'objet les activités financières de la FPK, l'arrestation et la détention de syndicalistes fin 2023, ainsi que les menaces, les manœuvres d'intimidation et les pressions dont ont usées les élites pour provoquer des démissions et des changements à la tête du mouvement syndical. Le gouvernement devrait également veiller à ce que les organisations



syndicales puissent gérer leurs biens de manière autonome et fournir des informations exactes sur le transfert de certaines installations thermales appartenant à la fédération à l'administration présidentielle, ainsi que sur les garanties relatives à la restitution et à la gestion future de ces installations.

Nous appelons en outre le gouvernement à répondre aux allégations concernant les restrictions générales imposées aux rassemblements pacifiques à Bichkek, à Uzgen et dans le district de Chon-Alai et à s'assurer que les organisations de travailleurs soient en mesure de se réunir et d'exprimer collectivement et publiquement leurs revendications conformément à la convention. En sus des réponses attendues, il importe que le gouvernement, en concertation étroite et constructive avec les partenaires sociaux, prenne toutes les mesures nécessaires pour garantir en droit et dans la pratique le plein respect de la convention et empêche toute nouvelle ingérence dans les affaires syndicales. Les engagements en faveur du dialogue social existants et l'accord général tripartite pour la période 2025-2027 peuvent constituer des signaux encourageants, mais ces engagements doivent se traduire en garanties concrètes, tangibles et durables pour l'indépendance des organisations de travailleurs.

Nous invitons le gouvernement à accepter une mission de contacts directs de l'OIT et à transmettre à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, des informations exhaustives sur toutes les mesures prises pour répondre aux points soulevés par la commission d'experts et pour mettre sa législation et sa pratique en conformité avec la convention.

Il importe que notre commission envoie aujourd'hui un message clair. La liberté syndicale est une condition essentielle à la démocratie au travail, à la justice sociale et à un véritable dialogue social. Nous appelons donc le gouvernement à prendre sans délai des mesures concrètes afin que des progrès tangibles puissent enfin être constatés dans l'application de la convention au Kirghizistan.

Présidente – Je déclare close la discussion relative à ce cas et remercie de leur participation le représentant gouvernemental ainsi que les autres orateurs qui ont pris la parole.

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 une profonde préoccupation des allégations exprimées au cours de la discussion au sujet de l'ingérence dans les affaires syndicales et des obstacles à un climat propice au libre exercice de la liberté syndicale.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **garantir, en droit et dans la pratique, que les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent exercer leurs droits, librement et en toute indépendance, et sans ingérence, conformément à la convention;**
- **garantir que les biens et les ressources financières des organisations syndicales sont protégés contre l'ingérence;**
- **continuer à garantir que toute réforme législative ayant des effets sur la liberté syndicale est menée en consultant pleinement et véritablement les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, dont la Fédération des syndicats**



du Kirghizistan (FPK), et que toutes les dispositions législatives pertinentes sont entièrement mises en conformité avec la convention;

- communiquer ses commentaires sur les allégations de la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant les représailles visant des représentants de la FPK et l'ingérence dans les activités financières de la Fédération, ainsi que préciser la situation actuelle du syndicat municipal illégalement établi;
- fournir des informations sur les enquêtes, les arrestations, les détentions, les conditions de libération et les accusations en cours à l'encontre de dirigeants syndicaux, et garantir que les poursuites pénales ne sont pas utilisées pour porter atteinte à l'exercice légitime des droits syndicaux.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à fournir des informations à la commission d'experts d'ici au 1^{er} septembre 2026 sur les mesures prises pour mettre en œuvre les présentes recommandations.

Libéria (ratification: 1962)

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

Discussion par la commission

Présidente – Nous allons aborder le cinquième cas de la journée, qui concerne l'application par le Libéria de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Nous avons seize orateurs inscrits sur la liste pour cette discussion. Je tiens à vous informer qu'à titre exceptionnel le bureau de la commission a accepté que le représentant gouvernemental ainsi que le représentant des travailleurs du Libéria participent à la discussion à distance via la plateforme Zoom.

J'invite le représentant gouvernemental, le vice-ministre de l'Administration, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement et du peuple libérien, nous saluons chaleureusement cette 114^e session de la Conférence internationale du Travail. Nous remercions la commission pour son engagement sans faille en faveur de la justice sociale, de la promotion du travail décent et du renforcement des droits et de la dignité des travailleurs du monde entier. Le Libéria demeure attaché aux principes sur lesquels l'OIT s'est construite. Sous la direction de Son Excellence le Président Joseph Nyumah Boakai Sr, et en s'appuyant sur le cadre national de développement du gouvernement – le programme ARREST pour un développement inclusif (AAID), qui porte sur la réglementation en matière agricole, l'état de droit, l'éducation, l'assainissement et le tourisme – notre nation s'engage sur la voie d'une transformation visant à assurer une croissance économique durable, la création d'emplois, l'inclusion sociale et des conditions de vie meilleures pour l'ensemble de la population. Au cœur de ce projet national figurent la promotion du travail décent, le respect des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le renforcement des institutions favorisant l'emploi productif, des relations professionnelles harmonieuses et le dialogue social. Il convient de souligner que le Libéria a été confronté à une série de contraintes techniques et de problèmes juridiques. À un moment donné, le pays a également connu des tensions avec les dirigeants syndicaux nationaux. Cette crise de la direction a affecté notre procédure de notification auprès de l'OIT, ce pour quoi la commission d'experts a constaté que nous avons manqué à l'obligation nous incombant.



Malgré ces difficultés, je tiens à souligner que le Libéria s'est efforcé de concrétiser davantage le travail décent dans le pays. L'une des situations qui a le plus entravé nos efforts en matière d'administration du travail a été l'impasse prolongée dans laquelle s'est trouvée la direction syndicale, le Congrès du travail du Libéria. Cette crise de la direction nous a empêchés de disposer d'une main-d'œuvre unie au sein de notre structure tripartite afin de parvenir à un consensus sur la plupart des obligations nous incombant au titre des conventions internationales du travail. Heureusement, grâce à l'instauration d'un dialogue social, ces problèmes ont été résolus et nous disposons désormais d'une main-d'œuvre unie au sein du Congrès du travail. Nous avons par ailleurs adopté un Plan stratégique national 2025-2029 visant à créer des emplois décents et à favoriser l'emploi afin d'assurer la stabilité du marché du travail et la croissance économique au Libéria. Nous avons également élaboré et mis en œuvre le règlement n° 19 relatif à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail, tout en continuant de nous attacher à mettre en œuvre les recommandations contenues dans le rapport de la mission de contacts directs.

En ce qui concerne l'application de la convention, qui repose sur la liberté syndicale et le droit syndical, le Libéria met tout en œuvre pour combler le fossé entre la loi de 2015 sur le travail décent, qui porte sur les travailleurs du secteur privé, et le règlement de la fonction publique, qui porte sur les travailleurs du secteur public. S'il est vrai que notre compétence ne s'étend pas aux travailleurs du secteur public, des progrès ont néanmoins été réalisés pour renforcer la capacité d'organisation des enseignants des deux secteurs à l'échelle nationale, ainsi que des travailleurs de la santé du secteur privé, étape qui constituait autrefois un défi pour notre dispositif d'administration du travail. Le Libéria a conscience de l'importance d'harmoniser la loi de 2015 sur le travail décent et le règlement de la fonction publique, en particulier en cas de dispositions venant restreindre les droits des travailleurs. Des modifications leur seront apportées pour les rendre conformes aux conventions internationales du travail. Nous mettons tout en œuvre pour remédier à ces problèmes juridiques et de justice sociale hérités du passé, dont la commission d'experts a fait état dans son rapport. L'OIT doit toutefois savoir que nous sommes confrontés à d'importantes contraintes techniques et en matière de ressources. C'est pourquoi nous sollicitons de la part du Bureau un soutien se matérialisant par une assistance technique, des formations destinées aux administrateurs du travail et l'allocation de ressources à différents programmes. Cela nous permettra de renforcer notre administration du travail et de réformer notre législation du travail par la mise en œuvre de programmes de promotion du travail décent à l'échelle nationale, et nous aidera ainsi à surmonter les difficultés susmentionnées et à mieux honorer nos obligations en matière de notification.

En conclusion, le Libéria demeure résolu à se conformer à l'ensemble des conventions et recommandations de l'OIT.

Membres travailleurs – C'est la troisième fois en cinq ans que la commission examine l'application de la convention par le gouvernement. Les membres travailleurs tiennent d'abord à souligner que ce cas porte sur plusieurs problèmes graves et déjà anciens qui ont été soulevés à maintes reprises par la commission d'experts et la présente commission au fil des ans sans toutefois trouver d'issue, tant en droit que dans la pratique. Tout en prenant bonne note de la collaboration du gouvernement avec le système de contrôle de l'OIT, notamment par le biais de la mission de contacts directs de 2024 et de la mission technique de suivi de 2025, nous constatons que les avancées sur plusieurs questions fondamentales demeurent limitées. Il est nécessaire d'engager sans plus tarder une action renouvelée pour mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention.



Pour commencer, nous notons avec préoccupation que des allégations de violations graves du droit à la liberté syndicale continuent d'être formulées, notamment en lien avec de la discrimination antisyndicale, des actes d'ingérence dans les activités syndicales et des représailles liées à des actions collectives. À cet égard, nous rappelons que la commission d'experts a mis l'accent sur la nécessité de traiter ces allégations en temps opportun et de manière adéquate, par le biais d'enquêtes indépendantes et rapides suivies, le cas échéant, de mesures correctives efficaces. L'absence de suivi clair et opportun risque de compromettre la protection de ces droits fondamentaux et d'affaiblir la confiance dans leur application.

Les organes de contrôle de l'OIT invitent depuis des années le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour permettre l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL). À cet égard, les membres travailleurs prennent note de la référence faite par le gouvernement au processus d'harmonisation du droit du travail en cours, ainsi qu'à la révision prévue de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique. Nous notons par ailleurs que ce processus devrait permettre au NAHWUL d'obtenir une reconnaissance statutaire pleine et entière, en droit et dans la pratique. Les travailleurs ne devraient pas être contraints d'attendre indéfiniment en vue de pouvoir exercer dans les faits leur droit fondamental de s'organiser. Par conséquent, tout en saluant l'orientation prise par la réforme, nous prions instamment le gouvernement d'accélérer le processus d'harmonisation et de prendre, le temps que la réforme législative soit menée à terme, des mesures provisoires pour garantir que toutes les catégories de travailleurs de la santé peuvent exercer pleinement et effectivement les droits que leur confère la convention.

En ce qui concerne le champ d'application plus large de la convention, les membres travailleurs expriment une nouvelle fois leur préoccupation déjà ancienne concernant l'exclusion des fonctionnaires de la jouissance pleine et entière des droits syndicaux dans le cadre des dispositifs juridiques et réglementaires actuels. Le règlement de la fonction publique n'accorde pas aux fonctionnaires le droit de se syndiquer ou de négocier collectivement des questions liées aux salaires et aux conditions de travail. À la place, les fonctionnaires sont représentés par l'Association de la fonction publique, qui ne bénéficie pas de l'ensemble des droits et protections accordés aux syndicats au titre de la convention. Nous prenons note de l'intention du gouvernement d'entreprendre une révision complète de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique. Nous prenons également note de la référence qu'il a faite à l'Association de la fonction publique et à son rôle dans la représentation des intérêts des fonctionnaires. Les membres travailleurs tiennent toutefois à souligner que cette association ne dispose pas des mêmes droits que ceux conférés aux syndicats du secteur privé. Nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce que la révision de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique intervienne sans plus tarder et permette la pleine reconnaissance du droit des fonctionnaires de constituer les syndicats de leur choix et de s'y affilier, conformément à la convention. Nous soutenons et rappelons par ailleurs la recommandation de mettre en place, dans l'attente d'une réforme législative, des dispositions provisoires visant à garantir la participation effective et significative des travailleurs de la fonction publique au sein des instances de dialogue social, dont le Conseil national tripartite et le Conseil des salaires.

Les membres travailleurs constatent par ailleurs avec préoccupation que les travailleurs du secteur maritime et les travailleurs étrangers restent privés du droit de constituer des organisations et de s'affilier à celles-ci. L'article 2 de la convention dispose clairement que les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations. Notant le processus d'harmonisation du droit du travail en cours, nous prions instamment le gouvernement de mener à bien les



réformes juridiques prévues afin d'abroger toute exclusion restante et de garantir que tous les travailleurs peuvent exercer librement leur droit de s'organiser.

En ce qui concerne la détermination des services essentiels, nous prenons note de l'indication du gouvernement selon laquelle de plus amples précisions, notamment au sujet des services concernés, seront apportées lors de la prochaine révision législative. Nous rappelons que toute détermination des services essentiels doit se limiter strictement aux services dont l'interruption risquerait de mettre en danger la vie, la sécurité ou la santé de la population, et que les partenaires sociaux doivent être pleinement associés aux initiatives y relatives. Les membres travailleurs soulignent que bon nombre des préoccupations soulevées en l'espèce revêtent un caractère persistant et structurel et qu'elles entravent l'application pleine et effective de la convention, en droit et dans la pratique. Nous notons que le Libéria a ratifié la convention en 1962 et que cela fait désormais soixante-trois ans que les travailleurs de la fonction publique sont privés de la capacité d'exercer pleinement leurs droits syndicaux.

Nous prenons acte de la volonté affichée par le gouvernement de mener à bien ladite réforme, mais soulignons que les questions en suspens exigent que des mesures soutenues soient prises de toute urgence, ce qui inclut une mise en œuvre en temps opportun, l'élaboration de textes de loi clairs et cohérents, ainsi que des consultations approfondies avec les partenaires sociaux donnant lieu à des résultats concrets. En conclusion, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement de mener à bien, sans plus tarder, le processus de réforme du droit du travail en cours, afin de garantir que toutes les catégories de travailleurs jouissent pleinement et effectivement des droits garantis par la convention, en droit et dans la pratique. Nous comptons sur le gouvernement pour y parvenir.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier le gouvernement pour sa participation aux travaux de cette commission et pour les informations qu'il a communiquées. Nous souhaitons également encourager le gouvernement à prendre, dans le cadre de la législation et des pratiques en vigueur, des mesures concrètes pour donner suite et remédier aux problèmes liés à l'application de la convention, et à mener les enquêtes qui s'imposent en la matière.

La convention, comme nous le savons tous, est une convention fondamentale. Elle exige que nous lui consacrons nos meilleurs efforts. Le Libéria a ratifié la convention en 1962, et ce cas a déjà été examiné par la présente commission en 2023. La commission d'experts a par ailleurs présenté dix observations à son sujet depuis 2015, dont la dernière remonte à 2025. Elle n'a cessé de réitérer un certain nombre de ses observations, indiquant que plusieurs questions restaient en suspens. Les membres employeurs notent avec satisfaction que le gouvernement a accepté une mission de contacts directs en 2024, suivie d'une mission technique du Bureau en 2025. Ils se félicitent par ailleurs du projet de feuille de route qui en a résulté, dans lequel le gouvernement s'engage à aligner sa législation nationale sur ses obligations internationales afin de résoudre les questions en suspens.

En l'espèce, les observations de la commission d'experts ont notamment porté sur les points suivants: i) la commission d'experts s'attendait à ce que le gouvernement procède à une révision complète de sa loi sur le travail décent et de son règlement de la fonction publique afin d'investir officiellement les fonctionnaires du droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Dans l'intervalle, la commission avait encouragé la mise en place de mesures provisoires pour garantir la représentation de l'Association des fonctionnaires du Libéria (CSAL) au sein des instances de dialogue social; ii) la commission d'experts a également pris note d'allégations faisant état d'un comportement antisyndical persistant et du refus d'enregistrer le NAHWUL; iii) la commission d'experts a demandé des informations sur les



mesures concrètes prises pour modifier la loi sur le travail décent en vue de permettre aux travailleurs maritimes et aux personnes en formation d'exercer plus pleinement les droits consacrés par la convention; iv) la commission d'experts a demandé au gouvernement des informations actualisées sur son projet de réviser la loi sur le travail décent afin de s'assurer que, outre leur droit de s'affilier à des organisations syndicales, les travailleurs étrangers puissent également constituer de telles organisations; et v) enfin, la commission a demandé des informations complémentaires sur la manière dont les services essentiels seraient déterminés par le Conseil national tripartite à l'occasion d'une prochaine la révision du droit du travail – autrement dit, elle a cherché à s'enquérir des cas où le Président pourrait désigner des services comme étant essentiels sans les recommandations du Conseil national tripartite.

Les membres employeurs réaffirment leur profond engagement en faveur de la pleine application de la convention, en droit et dans la pratique. Nous espérons sincèrement que ces travaux puissent faire avancer de manière significative le Libéria sur ces questions cruciales. Dans cette optique, les membres employeurs avancent ce qui suit: i) toute forme de violence ou de coercition empêche les organisations de travailleurs et d'employeurs d'exercer leurs droits et libertés au titre de la convention et ne saurait être tolérée; ii) nous souhaiterions mieux comprendre pourquoi le NAHWUL n'a pas été officiellement enregistré et en savoir plus sur les atteintes portées aux droits et libertés prévus par la convention en raison de ce défaut d'enregistrement; iii) le paragraphe 1 de l'article 9 de la convention dispose clairement que les garanties offertes aux personnes qui travaillent pour la police ou les forces armées au titre de la convention doivent être déterminées par la législation nationale. Il semblerait que les modalités régissant la désignation de services comme étant essentiels, et les fondements sur lesquels cette évaluation repose, touchent à cette section de la convention. Les membres employeurs souhaitent en savoir plus sur les circonstances dans lesquelles le Président peut, le cas échéant, déroger à la définition des services essentiels figurant à l'article 41.4A de la loi sur le travail décent. Ils souhaitent également savoir si ces services s'étendent au-delà de la police et des forces armées, si l'autorité du Président dans ce contexte interfère avec celle d'autres administrations au Libéria et, dans l'affirmative, selon quelles modalités; iv) les membres employeurs souhaitent également en savoir plus sur les restrictions qui auraient été imposées aux travailleurs de la fonction publique au titre de la convention; et v) bien que nous tenions dûment compte des préoccupations persistantes de la commission d'experts concernant l'application de la convention dans le secteur maritime, nous souhaiterions également, afin de mieux cerner la position du gouvernement, que celui-ci nous explique les raisons pour lesquelles les sections 1.5(c)(i) et 1.5(c)(ii) de la loi sur le travail décent n'ont pas encore été modifiées, comme l'a demandé la commission d'experts. Il existe peut-être une justification légitime à cela, ou du moins davantage d'éléments de contexte, et les membres employeurs apprécieraient de pouvoir examiner cette question de manière plus approfondie.

En outre, nous souhaitons en savoir davantage sur les raisons pour lesquelles l'article 45.6 de la loi sur le travail décent n'a pas été modifié afin d'autoriser expressément les travailleurs étrangers non pas simplement à s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, mais aussi à constituer de telles organisations. Il reste encore beaucoup à apprendre sur cette question, et davantage de contexte serait nécessaire pour que nous soyons en mesure de bien cerner la situation et de nous faire notre propre opinion en notre qualité de groupe d'employeurs. Est-il expressément interdit aux travailleurs étrangers de constituer leurs propres groupes représentatifs? Comment cette question s'articule-t-elle avec la législation et la pratique libériennes relatives aux droits, aux obligations et aux mesures de protection des travailleurs étrangers de manière plus générale?



Les membres employeurs exhortent le gouvernement à répondre de manière concrète aux préoccupations de la commission d'experts et à collaborer avec la présente commission, l'OIT et la société civile. Nous estimons que le pays requiert une aide technique et matérielle continue et l'invitons à entamer, en coopération avec tout groupe légitime, compétent et disposant des ressources nécessaires, l'élaboration d'une feuille de route technique. Nous attendons avec intérêt de connaître les points de vue des autres groupes sur cette question.

Membre travailleur, Libéria – La convention garantit aux travailleurs le droit de s'affilier librement aux organisations syndicales de leur choix. Nous, les travailleurs du Libéria, appelons l'OIT à défendre le droit fondamental des travailleurs de ce pays de s'affilier librement à toute association ou organisation syndicale afin de permettre à ceux-ci de participer au mouvement syndical, à l'instar du Congrès du travail du Libéria. En outre, nous prions instamment le gouvernement de procéder à une réforme globale du droit du travail, afin que tous les travailleurs soient représentés par la loi sur le travail décent.

Au fil des ans, les fonctionnaires, les travailleurs de la santé et les enseignants des écoles publiques se sont vu refuser le droit de s'affilier au syndicat de leur choix ou de s'associer librement. Unissons tous nos efforts afin de défendre ces droits, en veillant à garantir la dignité de chaque travailleur au Libéria et le respect qui lui est dû, ces éléments étant essentiels au respect de la liberté syndicale. En conclusion, nous tenons à informer l'OIT que la crise qui a secoué pendant plus de deux ans le mouvement syndical est maintenant résolue, et que nous sommes désormais en mesure de lutter en faveur du droit des fonctionnaires, des enseignants et, bien sûr, des travailleurs de la santé de s'associer au mouvement syndical, et de veiller à ce que ce droit ne soit entravé par aucune loi telle que le règlement de la fonction publique, qui interdit aux fonctionnaires, aux travailleurs de la santé et aux enseignants des écoles publiques de s'affilier à un syndicat. Nous demandons par ailleurs au Bureau d'apporter son assistance technique dans ces domaines par l'intermédiaire d'organisations tripartites – composées de représentants d'employeurs, de travailleurs et du gouvernement – afin de garantir l'harmonisation de la législation, en particulier des deux lois qui posent problème.

D'autres pays garantissent aux fonctionnaires le droit de se syndiquer. Nous devons nous aussi adopter cette approche et permettre à nos frères et à nos sœurs de s'affilier aux syndicats de leur choix. Enfin, nous demandons au gouvernement d'accélérer la procédure d'harmonisation des deux lois, afin qu'elles soient réunies en une seule et même loi. Il n'est pas acceptable que deux organisations de travailleurs soient régies par deux lois distinctes. Les travailleurs doivent être unis et ne feront qu'un.

Membre gouvernemental, Chypre – 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, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord** 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 des travailleurs. Nous promouvons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT, et nous soutenons le système de contrôle de l'OIT dans son rôle essentiel de promotion et de suivi de l'application des normes ratifiées. L'UE et ses États membres sont des partenaires de longue date du Libéria.

Ce partenariat est encore renforcé dans le cadre de notre coopération avec l'Union africaine et la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), ainsi que par l'inclusion du Libéria parmi les bénéficiaires du programme «Tout sauf les armes» (TSA) de l'UE pour les pays les moins avancés. Le gouvernement, en partenariat avec l'UE, a organisé le



Forum d'affaires Libéria-UE à Bruxelles en 2026. Nous notons avec inquiétude que le non-respect de la convention par le Libéria est examiné pour la troisième fois en cinq ans, les deux examens préalables ayant eu lieu en 2022 et 2023. Nous notons par ailleurs avec une profonde préoccupation que, selon les observations les plus récentes formulées par l'Organisation régionale africaine de la Confédération syndicale internationale (CSI), le gouvernement a refusé d'enregistrer le NAHWUL, au mépris de l'article 2 de la convention qui accorde aux travailleurs le droit de constituer des organisations sans autorisation préalable. Nous sommes également préoccupés par les nouvelles informations faisant état de pratiques antisyndicales et de faits d'ingérence du gouvernement dans le processus électoral des syndicats.

La commission d'experts a noté que, malgré les préoccupations soulevées à plusieurs reprises par la CSI-Afrique et les soumissions faites aux organes de contrôle de l'OIT, le gouvernement n'a ni remédié au problème de l'enregistrement du NAHWUL ni sanctionné les pratiques antisyndicales. Nous prenons note de l'observation formulée par la commission d'experts selon laquelle les fonctionnaires du Libéria sont représentés par l'Association de la fonction publique, qui ne dispose pas des droits dont bénéficient les syndicats du secteur privé. Nous prions instamment le gouvernement, dans le droit fil de la demande formulée par la commission d'experts et des recommandations de la mission de contacts directs, de veiller à ce que tous les travailleurs, y compris les travailleurs du secteur public, puissent exercer les droits du travail que leur confère la convention. Nous nous félicitons que le gouvernement ait accueilli une mission de contacts directs de l'OIT en juillet 2024, suivie d'une mission technique en 2025. Nous saluons par ailleurs le fait que le gouvernement ait exprimé sa volonté de résoudre toutes les questions en suspens relatives à l'application de la convention, notamment en élaborant une feuille de route et en procédant à une révision complète de sa législation.

Nous appelons le gouvernement à entreprendre sans délai une révision complète de sa législation, notamment de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique, en consultation avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, en vue de garantir aux fonctionnaires la reconnaissance de leurs droits syndicaux, comme l'a demandé la commission d'experts. Nous appelons également le gouvernement à mettre en œuvre les recommandations formulées par la mission de contacts directs. Tout en prenant acte de l'engagement du gouvernement et des mesures prises par ses soins, ce qui inclut la création d'un comité composé de membres du Conseil national tripartite et d'autres acteurs pour réviser la législation, nous l'invitons à garantir sans délai la pleine reconnaissance juridique du NAHWUL en harmonisant la loi sur le travail décent et le règlement de la fonction publique. Nous nous félicitons de l'indication selon laquelle la procédure d'harmonisation de la législation du travail permettra notamment d'octroyer des droits syndicaux aux travailleurs maritimes et aux travailleurs étrangers. Sachant que cette procédure risque d'être longue, nous reprenons à notre compte l'invitation de la commission d'experts à envisager l'adoption de mesures temporaires en faveur des travailleurs de la fonction publique, des associations et des syndicats.

En outre, nous demandons au gouvernement de fournir des informations complémentaires sur la question de la détermination des services essentiels, notamment des prérogatives présidentielles et de la pratique en la matière. Nous rappelons au gouvernement sa responsabilité d'assurer l'application totale de cette convention qu'il a volontairement ratifiée. Partant, nous l'appelons à enquêter sur les allégations de violations des droits syndicaux et à répondre de façon exhaustive aux commentaires de la commission d'experts sur toutes les questions relatives à la liberté syndicale et au droit de s'organiser. L'UE et ses



États membres continueront de suivre et d'analyser la situation et restent attachés à leur coopération rapprochée et à leur partenariat avec le Libéria.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je prends la parole pour apporter mon soutien aux observations formulées par la commission d'experts concernant l'incapacité persistante du Libéria de donner pleinement effet à la convention. Les questions dont est saisie la commission ne sont ni nouvelles ni complexes. Cela fait plusieurs années que la commission d'experts attire de manière répétée l'attention sur le fait que les fonctionnaires se voient refuser l'exercice plein et entier de leurs droits syndicaux, sur la question non résolue de l'enregistrement et de la reconnaissance du NAHWUL, ainsi que sur les restrictions législatives qui restent fondamentalement incompatibles avec les principes de la liberté syndicale. Ces manquements ont bien été recensés.

Les obligations juridiques sont claires, et les recommandations de la commission d'experts sans équivoque. Pourtant, leur application effective fait manifestement défaut. Un État régi par les principes du droit ne peut appliquer les droits fondamentaux de manière sélective. La liberté syndicale n'est pas un privilège accordé à la discrétion du pouvoir exécutif, mais un droit fondamental reconnu par le droit international et consacré par la Constitution du Libéria elle-même ainsi que par les instruments régionaux relatifs aux droits de l'homme auxquels le pays a librement adhéré.

L'article 17 de la Constitution du Libéria garantit à tous le droit de s'associer et de s'organiser librement. La Constitution ne crée pas une catégorie de citoyens de seconde zone dont les droits peuvent être suspendus au seul motif qu'ils sont employés dans la fonction publique. Les fonctionnaires et les travailleurs du secteur public sont d'abord des citoyens, puis des travailleurs. À ce titre, ils ont droit à une protection totale de la loi. Le fait de continuer de priver les travailleurs du secteur public de leurs droits syndicaux soulève donc de sérieuses préoccupations quant au respect par le Libéria de la convention, mais aussi de ses propres obligations constitutionnelles et internationales.

En outre, l'article 10 de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le protocole de la CEDEAO sur la démocratie et la bonne gouvernance reconnaissent que la liberté syndicale constitue un pilier indispensable de la gouvernance démocratique. Une démocratie ne se mesure pas seulement par la capacité de tenir des élections; la possibilité qu'ont les travailleurs de s'organiser, de s'associer et de défendre leurs intérêts économiques et sociaux librement et sans subir d'ingérence constitue un critère d'évaluation tout aussi important. La question centrale dont est saisie la commission n'a plus trait aux connaissances ou aux capacités techniques. Le gouvernement a eu l'occasion d'échanger pendant plusieurs années et de collaborer directement avec les organisations de travailleurs et l'OIT, et de bénéficier de leur assistance technique ainsi que de leurs observations de suivi.

L'obstacle n'est plus l'insécurité juridique mais le manque chronique de volonté politique. Des droits bien établis ayant force exécutoire se sont ainsi transformés en promesses sans cesse reportées. Les travailleurs ont fait preuve de retenue. Les syndicats ont cherché à dialoguer de bonne foi. Le mouvement syndical international s'est mobilisé de manière constructive.

Des réclamations ont été déposées au plus haut niveau du gouvernement, et des appels directs ont notamment été adressés au Président Joseph Boakai. Pourtant, les droits des travailleurs continuent d'être bafoués. La patience des travailleurs ne saurait être considérée comme acquise, et ce retard prolongé ne peut dispenser du respect des dispositions. Nous prions instamment la commission d'exiger un respect immédiat et tangible de la convention par l'abrogation de toutes les entraves législatives et administratives à la liberté syndicale, la



pleine reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs du secteur public, ainsi que la reconnaissance et l'enregistrement immédiats du NAHWUL.

Le stade du diagnostic a été dépassé: les violations ont été recensées et des mesures correctives ont été établies. Il ne reste plus qu'à les mettre en œuvre. Les travailleurs du Libéria méritent plus que des promesses, des consultations ou des engagements futurs et devraient pouvoir exercer pleinement les droits qui leur sont garantis par le droit international. Nous prions donc instamment la commission d'indiquer sans équivoque que tout retard supplémentaire est incompatible avec les obligations prévues par la convention et que la preuve de progrès mesurables doit être apportée avant le prochain cycle de notification.

Membre travailleur, Botswana – Je prends la parole au nom des travailleurs du Botswana. La commission d'experts a soulevé les grands sujets de préoccupation ci-après concernant le Libéria:

- les allégations présentées par la CSI-Afrique quant au refus du gouvernement d'enregistrer le NAHWUL et aux représailles contre les fonctionnaires, les travailleurs des transports et les enseignants grévistes;
- le recours à la force policière pour réprimer des grèves pacifiques, la dissolution de syndicats par des entreprises publiques, l'ingérence du gouvernement dans les activités syndicales et, de manière générale, l'interdiction faite aux fonctionnaires de constituer des syndicats et de s'y affilier;
- la commission d'experts a prié le gouvernement de préciser la manière dont les services essentiels sont déterminés par le Conseil national tripartite, sachant que le Président n'est pas tenu, au titre des articles 40 et 41.4(d) de la loi sur le travail décent, par les recommandations du Conseil. Le Président est habilité à déterminer qu'un service est essentiel sans la recommandation du Conseil. Le gouvernement a répondu qu'aucun service de cet ordre n'a été déterminé et que cette question sera abordée dans le cadre de la révision de la législation du travail.

Aux fins de la présente discussion, je me concentrerai sur la notion de «service essentiel». Cette question rappelle aux travailleurs du Botswana une expérience similaire vécue lors de la grève générale de 2011. Au cours de cette grève, le gouvernement avait unilatéralement désigné les services et professions ci-après comme étant essentiels: enseignants, services vétérinaires, trieurs de diamants, électriciens et ambulanciers, entre autres. Nous saluons les conclusions rendues par la commission en 2017. Dans ce cadre, elle avait recommandé que ces services ne soient pas considérés comme essentiels, à la suite de quoi notre pays a modifié sa législation du travail pour la rendre conforme aux exigences de la convention. Au Botswana, les travailleurs du secteur public, notamment les travailleurs de la santé, les enseignants, les employés des administrations locales, les travailleurs des services collectifs et les autres personnels de la fonction publique bénéficient du droit de s'organiser et de s'affilier à des syndicats qui interagissent avec le gouvernement dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective. Ces expériences démontrent que la protection des droits des travailleurs et la prestation de services essentiels, loin de constituer des objectifs contradictoires, se renforcent mutuellement. Cela fait des décennies que la jurisprudence en matière de droit du travail, la pratique internationale et les organes de contrôle de l'OIT reconnaissent que certains services peuvent être considérés comme essentiels.

Ce principe, bien qu'il ne soit ni controversé ni nouveau, doit faire l'objet de consultations efficaces. Les travailleurs des services essentiels qui se voient refuser le droit de grève ou dont le droit de grève est restreint doivent bénéficier de certaines garanties compensatoires,



notamment de procédures de conciliation et d'arbitrage adéquates, impartiales et rapides, auxquelles ils seront en droit de s'associer à toutes les étapes. En tant que travailleurs du Botswana, nous savons d'expérience que ce n'est pas en restreignant les droits des travailleurs que l'on érige des services publics solides, mais en respectant ces droits. Le gouvernement libérien a bénéficié pendant de longues années d'échanges et de dialogues constructifs avec les organisations de travailleurs et l'OIT, ainsi que de leur assistance technique, de leurs missions de contacts directs et de leurs missions techniques.

Il a été assuré à maintes reprises que des réformes seraient entreprises, mais en vain. Nous prions instamment la commission de réaffirmer que le caractère essentiel d'un service ne saurait être invoqué pour justifier le déni des droits syndicaux, et d'appeler le gouvernement à prendre immédiatement des mesures concrètes pour garantir la protection des travailleurs des services essentiels et à mener sans plus tarder des réformes législatives.

Membre travailleur, Kenya – Je prends la parole au nom des travailleurs du Kenya et d'Afrique de l'Est. Cette affaire ne porte pas simplement sur la liberté syndicale. Il s'agit d'un cas de discrimination. La convention garantit la liberté syndicale aux travailleurs sans distinction d'aucune sorte.

Pourtant, le Libéria continue d'appliquer strictement des exclusions juridiques qui empêchent les travailleurs maritimes et les travailleurs migrants de jouir pleinement de la protection dont bénéficient tous les autres travailleurs. Absolument aucun fondement juridique, structurel ou moral ne peut justifier que des personnes soient jugées moins dignes de jouir des libertés fondamentales sur le lieu de travail. Ni les travailleurs maritimes ni les travailleurs migrants ne sont des travailleurs de seconde zone. Pourtant, le dispositif législatif en vigueur les relègue de fait à une catégorie de protection inférieure. Ce type de comportement porte un nom bien précis.

Il s'agit là d'une discrimination flagrante et d'une atteinte directe et inacceptable à la convention. La discrimination dont la commission est témoin n'est pas une abstraction académique: elle engendre des conséquences graves et immédiates bien tangibles. En refusant à ces travailleurs vulnérables le droit fondamental de constituer des organisations de leur choix, on leur ôte la possibilité de se faire entendre à voix égale sur le lieu de travail. Ces travailleurs se retrouvent avec des capacités délibérément réduites de défendre leurs intérêts fondamentaux, aucune protection contre les exactions institutionnalisées et des possibilités moindres d'influer en toute sécurité sur leurs conditions de travail.

Regardons les choses en face. Les travailleurs du secteur maritime doivent régulièrement se rendre à des milliers de kilomètres de chez eux, au-delà des frontières nationales, et sont soumis à des modalités d'emploi complexes et opaques. Pour eux, la représentation collective n'est pas un luxe, mais le seul véritable moyen de se prémunir contre l'exploitation par les entreprises. Pourtant, on continue de les priver sciemment des protections essentielles prévues par la législation du travail libérienne.

Les travailleurs migrants connaissent une vulnérabilité structurelle identique. Ils développent l'infrastructure, font tourner le commerce, effectuent des tâches essentielles et contribuent directement à la prospérité nationale. Pourtant, on leur refuse expressément le droit de s'organiser au seul motif qu'ils sont des travailleurs étrangers. Il y a dans cette situation un caractère profondément paradoxal que la commission ne peut ignorer, surtout si l'on considère l'histoire du pays. Les fondements mêmes du Libéria et son histoire moderne ont été façonnés par d'intrépides migrants qui ont traversé les océans en quête de liberté, d'égalité et de dignité humaine.



Pourtant, aujourd'hui, les travailleurs migrants du Libéria se voient refuser ces mêmes libertés fondamentales. Une nation née directement d'une expérience migratoire profonde ne devrait pas ériger des barrières législatives pour empêcher les travailleurs étrangers d'exercer leurs droits fondamentaux. L'histoire doit nous enseigner la solidarité, et non pas l'exclusion systémique. Elle doit également nous enseigner l'égalité, et non pas la discrimination statutaire. L'histoire doit nous rappeler à tous que les droits ne s'affaiblissent ni ne se diluent du simple fait qu'un travailleur possède un passeport d'un autre pays.

La liberté syndicale n'est pas un droit de peu d'importance sur le lieu de travail. Il s'agit d'un droit de l'homme fondamental et intangible. Les droits ne s'affaiblissent pas en montant à bord d'un navire. Les droits ne se volatilisent pas en franchissant une frontière. La convention n'exclut ni les travailleurs maritimes ni les travailleurs migrants, et interdit formellement toute distinction nationale tendant à priver les individus du droit de s'organiser. C'est pourquoi nous prions aujourd'hui instamment et fermement le gouvernement d'abroger immédiatement toutes les exclusions législatives touchant les travailleurs migrants et maritimes, et de mettre sans plus tarder les cadres juridiques nationaux en parfaite conformité avec la convention. Aucun travailleur ne devrait être privé du droit de s'exprimer. Aucun travailleur ne devrait être traité comme de la main-d'œuvre jetable, et aucun travailleur ne devrait se voir refuser l'exercice de droits fondamentaux en raison de son travail ou de son pays d'origine.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques. Le droit de s'organiser est un élément clé du mandat de l'OIT et de son statut dans le contexte de la promotion de la justice sociale et d'une prospérité partagée. La convention reconnaît aux organisations de travailleurs la liberté de prendre en main leur gouvernance, de définir leurs priorités, d'élire leurs représentants et de mener leurs activités en toute indépendance. Ce principe est essentiel, car l'efficacité d'un syndicat dépend de son indépendance. Les travailleurs doivent avoir la certitude que leurs organisations défendent leurs intérêts et rendent des comptes à leurs membres.

Malheureusement, nous avons été témoins d'exemples particulièrement préoccupants de non-respect par le gouvernement du droit de s'organiser. Nous avons assisté à la dissolution d'un syndicat, à de sérieux obstacles à l'enregistrement de syndicats, à des interventions de police visant à disperser des grèves pacifiques, à l'arrestation de dirigeants syndicaux et à l'ingérence dans le processus électoral du Congrès du travail du Libéria. Le 26 août 2023, le gouvernement a organisé pour le Congrès une élection syndicale parallèle via un comité électoral spécial, constitué par le ministère du Travail agissant sur instruction de la Cour suprême du Libéria. Le gouvernement a délivré des certificats aux dirigeants soi-disant «élus». Cette mesure fait suite à une décision de justice qui a annulé les résultats de l'élection du Congrès du travail tenue en 2022, au motif que les syndicats de la fonction publique n'avaient pas le droit d'y participer, car ils n'étaient pas couverts par la loi de 2015 sur le travail décent.

Nous ne reconnaissons pas cette direction syndicale. Elle n'est ni légitime ni indépendante et ne constitue en réalité qu'un simple prolongement du gouvernement. Tous les travailleurs des pays nordiques ont le droit de constituer des organisations syndicales de leur choix et de s'y affilier, ainsi que le droit de négocier collectivement. Ces droits bénéficient aux travailleurs des secteurs publics, comme ceux de la santé, de la police, des prisons et même des forces armées, au même titre que les travailleurs du secteur privé.

Le droit de s'affilier à une organisation syndicale nationale est un droit qui appartient à tous. Les gouvernements ne doivent pas s'immiscer dans les activités, la direction ou les processus décisionnels de ces organisations. En conséquence, nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir la prise en compte



immédiate de l'enregistrement du NAHWUL. Nous le prions également instamment de revoir la loi sur le travail décent ainsi que toute législation connexe afin de garantir que tous les travailleurs sont en mesure d'exercer leurs droits. Enfin, nous le prions instamment de respecter l'autonomie des organisations de travailleurs et de cesser d'intervenir dans leurs affaires.

Des syndicats forts et indépendants ne constituent pas une menace pour la stabilité. Bien au contraire, ils concourent à créer les conditions propices au dialogue, à la participation et à la résolution pacifique des différends.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Cette intervention vise à mettre en lumière les préoccupations persistantes concernant le respect de la convention par le Libéria, malgré certaines évolutions positives récentes. La volonté du gouvernement de coopérer avec les mécanismes de contrôle de l'OIT – notamment en acceptant la conduite d'une mission de contacts directs et en se déclarant favorable à une réforme du droit du travail – est reconnue et saluée. Ces mesures demeurent toutefois insuffisantes en l'absence de résultats concrets sur les plans juridique et pratique. La préoccupation centrale demeure l'exclusion persistante des travailleurs du secteur public, en particulier des fonctionnaires, de l'exercice intégral des droits syndicaux dans le cadre du dispositif législatif actuel, notamment du règlement de la fonction publique. Ces travailleurs se voient refuser le droit de constituer les syndicats de leur choix et de s'y affilier, ainsi que le droit de négocier collectivement.

Au lieu de cela, ils doivent se contenter d'être représentés par l'Association de la fonction publique, qui ne bénéficie pas des mêmes droits et protections que les syndicats du secteur privé. Cette situation constitue une violation grave des principes de la liberté syndicale. Il convient de se référer à la *Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, dans laquelle il est clairement affirmé que les garanties prévues par la convention s'appliquent de manière universelle à tous les travailleurs sans distinction aucune, y compris aux fonctionnaires. Dans la *Compilation*, il est souligné que tous les travailleurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations sans autorisation préalable. Il est également souligné que refuser ces droits aux travailleurs du secteur public tout en les accordant aux travailleurs du secteur privé constitue un traitement discriminatoire incompatible avec l'article 2 de la convention.

La situation juridique actuelle du Libéria contrevient donc directement aux obligations internationales qui incombent au pays. Il est par ailleurs particulièrement préoccupant de constater que le NAHWUL n'a toujours pas été enregistré à ce jour. Bien que les organismes de contrôle aient appelé de manière répétée à une harmonisation du cadre législatif pertinent pour permettre la reconnaissance du syndicat, les progrès ont été lents et n'ont pas été assortis de délais précis. Le gouvernement a certes exprimé son intention d'instaurer un processus tripartite pour remédier à cette irrégularité, mais l'absence de délai précis soulève de vives préoccupations en matière de responsabilité et de mise en œuvre. En conclusion, il convient de procéder à une réforme juridique globale de toute urgence afin de mettre la législation nationale en conformité avec la convention.

Des mesures immédiates et concrètes doivent être prises pour garantir aux fonctionnaires la pleine jouissance de leurs droits syndicaux et faire en sorte que le NAHWUL soit enregistré sans plus tarder. Le respect des normes internationales du travail doit se traduire par une législation ayant force exécutoire et des pratiques effectives, et ne saurait se limiter à de simples engagements en matière de politique à mener.

Observateur, Internationale des services publics (ISP) – Je m'exprime au nom de l'ISP et de son organisation affiliée, le NAHWUL. À ce stade, nous connaissons tous très bien les



enjeux de ce cas qui, en ce qui concerne les travailleurs de la santé, réside dans l'incapacité du NAHWUL de mener ses activités syndicales en raison d'obstacles juridiques et de faits d'ingérence que le gouvernement ne semble pas disposé à traiter.

Comme l'ont mentionné d'autres intervenants, les violations de la convention par le Libéria ont fait l'objet de deux débats au sein de la commission il n'y a pas si longtemps, en 2022 et 2023 respectivement. À ces deux occasions, la commission a prié instamment le gouvernement, dans ses conclusions, de procéder à l'enregistrement du NAHWUL en tant qu'organisation syndicale sans plus tarder. Le Comité de la liberté syndicale a formulé des recommandations identiques dans l'affaire n° 3202 de 2018. Depuis 2021, la commission d'experts rappelle dans ses observations la recommandation de ce comité. Autrement dit, à trois occasions distinctes au cours des huit dernières années, des organes de contrôle de l'OIT ont formulé des recommandations concordantes.

Par ailleurs, la mission de contacts directs de 2024 a elle aussi préconisé l'enregistrement du NAHWUL au titre de la loi sur le travail décent, ainsi que la révision de cette loi, afin de garantir que le syndicat puisse aussi bien représenter les travailleurs de la santé du secteur public que du secteur privé. Le gouvernement a informé la mission de contacts directs de sa volonté de traiter les questions soulevées par les organes de contrôle de l'OIT, et a déclaré savoir que ces problèmes persistaient depuis le mandat du gouvernement précédent. Par ailleurs, le ministère du Travail, le ministère de la Justice et l'Agence de la fonction publique ont indiqué à la mission de contacts directs qu'ils n'avaient pas connaissance des menaces contre George Poe Williams, l'ancien secrétaire général du NAHWUL, et ont précisé qu'ils enquêteraient sur cette affaire et rendraient compte de leurs conclusions aux organes de contrôle de l'OIT. Deux ans se sont écoulés depuis, et le NAHWUL n'a toujours pas été enregistré, la loi faisant obstacle à son enregistrement n'a pas été modifiée, George Poe Williams est toujours en exil et l'enquête promise par les trois instances n'a même pas encore commencé.

Soyons bien clairs: ce problème n'est pas imputable à un manque de capacités techniques, puisque depuis 2021 au moins le Bureau fournit une assistance technique au gouvernement. Il s'agit d'une décision politique délibérée de violer une convention fondamentale, tant par des actes que par des omissions. Le respect des conventions ratifiées de l'OIT et des principes fondamentaux par les États Membres de l'Organisation n'est ni facultatif ni «à la carte». En outre, la liberté syndicale constitue le fondement même de la structure tripartite de l'OIT. Nous appelons donc le gouvernement à mettre ses lois et pratiques nationales en totale conformité avec la convention et à permettre au NAHWUL de s'enregistrer et de mener ses activités sans ingérence aucune.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – Je prends la parole au nom de l'IE, porte-parole des travailleurs de l'éducation du monde entier. Ce cas touche au cœur d'un principe fondamental: le droit de tous les travailleurs de s'organiser. Au Libéria, les enseignants des écoles publiques, tout comme d'autres fonctionnaires, sont privés de ce droit. Ils ne sont pas habilités à constituer des syndicats ou à s'affilier à ceux-ci, et ne peuvent tenir de véritables négociations collectives sur leurs conditions de travail.

Comme cela a déjà été souligné, le cadre juridique actuel ne permet pas aux fonctionnaires d'exercer pleinement leurs droits syndicaux. L'Association de la fonction publique ne bénéficie ni du statut ni des garanties de protection, ni du pouvoir de négociation d'un syndicat. En conséquence, les enseignants se retrouvent privés d'une voix efficace et indépendante. Soyons clairs: les enseignants sont des travailleurs, et les travailleurs ont le droit de s'organiser. Toute tentative visant à justifier ces restrictions est contraire aux normes de



l'OIT. L'argument selon lequel les enseignants pourraient relever des services essentiels est dénué de fondement. Selon la jurisprudence bien établie de l'OIT, les services essentiels se limitent strictement aux services dont l'interruption pourrait mettre en danger la vie. L'éducation, bien qu'essentielle au développement de la société à long terme, ne répond pas à cette définition étroite. Refuser aux enseignants le droit de s'organiser constitue une violation directe de la convention. Pour l'IE, il est crucial que les gouvernements ne soient pas autorisés à priver les travailleurs du secteur public, y compris les enseignants, de leur droit fondamental de s'organiser.

L'IE prie donc instamment la commission d'adresser des recommandations claires et fermes au gouvernement pour l'inviter:

- à modifier sa législation pour octroyer aux fonctionnaires, y compris aux enseignants des écoles publiques, la pleine jouissance des droits syndicaux;
- à garantir la conformité totale de ces droits avec la convention;
- à mettre fin à toutes les formes d'ingérence, de répression et de représailles visant les travailleurs qui exercent leurs droits.

Garantir le droit des enseignants de se syndiquer n'est pas seulement une obligation juridique, mais la pierre angulaire de toute société démocratique et une condition préalable à une éducation publique de qualité. En effet, lorsque les enseignants sont en mesure de s'organiser, les droits des travailleurs s'en trouvent renforcés. Cela permet également d'améliorer les services publics et de rendre les sociétés plus justes.

Observatrice, IndustriALL Global Union (IndustriALL) – Je m'exprime au nom d'IndustriALL, qui représente plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et manufacturier. IndustriALL souhaite attirer l'attention sur des cas concrets de violations par le Libéria de droits fondamentaux prévus par la convention dans les domaines suivants:

- Arrestations régulières et intimidation de dirigeants syndicaux: en 2025 par exemple, dans une entreprise de sous-traitance liée à une grande entreprise multinationale de sidérurgie, 16 dirigeants syndicaux ont été arrêtés au cours d'un conflit du travail légal, puis remis en liberté sous caution. Les arrestations liées à l'exercice d'activités syndicales constituent une atteinte directe à la liberté syndicale et une violation des articles 2 et 3 de la convention. L'affaire est toujours en cours.
- Licenciements antisyndicaux et représailles: dans cette même affaire, les 16 dirigeants ont par ailleurs été licenciés de manière abusive, dans le but manifeste d'affaiblir le syndicat et de dissuader les travailleurs de se syndiquer. À ce jour, aucune mesure n'a été prise pour remédier à cette situation.
- Incapacité d'empêcher l'ingérence de l'employeur: dans cette même affaire, l'employeur continue de se livrer à des pratiques antisyndicales, notamment à des actes d'intimidation, à des mesures de représailles et à des manœuvres visant à entraver les droits syndicaux. Le gouvernement n'a pas pris de mesures concrètes pour remédier à cette situation, et a ainsi manqué à l'obligation qui lui est faite de protéger la liberté syndicale.
- Absence de recours efficaces: malgré les lettres répétées, les mesures de suivi et l'attention de la communauté internationale, aucune réparation n'a été octroyée. Les travailleurs sont restés sans travail pendant des mois et n'ont bénéficié d'aucune compensation ou mesure de réintégration.



- Application insuffisante du droit du travail: l'incapacité du Libéria de faire respecter ses propres lois et les normes de l'OIT permet aux employeurs de bafouer les droits syndicaux en toute impunité.
- Contrôle par les pouvoirs publics des élections syndicales: le Conseil de contrôle des pratiques du travail, instauré par le gouvernement, est habilité à contrôler les élections syndicales, ce que la CSI considère comme une ingérence dans les affaires syndicales. Ce contrôle externe compromet l'autonomie garantie par la convention et risque d'influer sur la direction et les programmes des syndicats.
- Absence de sanctions dissuasives contre la dissolution de syndicats: il est nécessaire de mettre en place une réglementation claire, notamment des sanctions dissuasives, afin que la dissolution d'un syndicat ne puisse intervenir qu'en dernier recours, en cas de violations graves de la loi. En l'absence de telles garanties, les syndicats sont constamment exposés au risque d'être dissouts pour des motifs politiques, ce qui conduit les dirigeants syndicaux à s'autocensurer.

IndustriALL soutient également les points essentiels soulevés dans la communication de la CSI concernant l'incapacité du gouvernement de donner suite aux préoccupations exprimées par la commission d'experts et d'autres organes de contrôle de l'OIT. La présente commission doit exprimer sa profonde inquiétude et inviter le gouvernement, dans ses conclusions, à prendre des mesures concrètes et assorties de délais pour remédier à ces violations graves.

Représentant gouvernemental – Nous avons écouté les interventions et pris bonne note des préoccupations exprimées par cette commission. À cet égard, nous tenons à réaffirmer le ferme engagement du Libéria en faveur des principes de la liberté syndicale, du dialogue social, des droits des travailleurs et de l'instauration d'un environnement de travail décent. Le pays reste convaincu que seule la justice sociale et économique permettra de parvenir à une paix durable, à la prospérité et à un développement durable. Continuons donc d'œuvrer ensemble, dans un esprit de solidarité, à bâtir un monde où chaque travailleur puisse vivre dans la dignité et l'espoir et bénéficier de perspectives et de garanties de protection.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaiteraient d'abord remercier l'ensemble des intervenants qui ont pris la parole pour leurs contributions. Nous remercions également le gouvernement pour sa participation à cette commission et pour les informations qu'il a fournies.

Nous tenons à souligner une fois de plus que les membres employeurs considèrent comme inacceptable toute loi ou pratique qui entrave la liberté des groupes de travailleurs ou d'employeurs d'exercer pleinement les mesures de protection prévues par la convention. La convention est un instrument fondamental, et les membres employeurs restent résolus à aider le Libéria au sein de cette commission, de quelque manière que ce soit. Ils demandent donc au gouvernement:

- de garantir aux groupes de travailleurs et d'employeurs la pleine jouissance des droits et libertés prévus par la convention;
- de coopérer avec l'OIT et les partenaires sociaux indépendants pour assurer la pleine application de la convention dans la pratique;
- de fournir des informations sur les mesures envisagées pour modifier les articles 1.5(c)(i) et 1.5(c)(ii) de la loi sur le travail décent conformément aux commentaires de la commission d'experts;



- de communiquer des informations sur l'article 45.6 de la loi sur le travail décent et les mesures envisagées pour garantir que les travailleurs étrangers peuvent constituer des organisations de leur choix et s'affilier à ces organisations, conformément à la convention;
- de fournir les informations demandées par la commission d'experts concernant les mesures envisagées pour réviser la loi sur le travail décent et le règlement de la fonction publique, afin de garantir que les fonctionnaires peuvent exercer pleinement les droits que leur confère la convention, et que l'Association des fonctionnaires du Libéria peut participer véritablement aux mécanismes de dialogue social;
- 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 espérons que, afin de se conformer pleinement aux exigences de la convention, le gouvernement mettra en œuvre ces recommandations sans délai.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement pour les informations fournies et pour sa participation à cette discussion. Nous remercions également les autres intervenants pour leurs contributions, ainsi que les éminents membres de la commission qui sont restés pour écouter les discussions relatives à ce cas important. Alors que nous concluons notre examen, les membres travailleurs tiennent à rappeler que les questions examinées en l'espèce sont déjà anciennes et ont fait l'objet de commentaires répétés de la part de la commission d'experts et de la présente commission au cours de ces dernières années. Bien que nous prenions acte de l'intention exprimée par le gouvernement de traiter ces questions en procédant à une révision de sa législation, nous considérons que le rythme de mise en œuvre demeure une préoccupation majeure, compte tenu notamment du caractère fondamental des droits en jeu.

Les membres travailleurs notent que les questions en suspens ne concernent pas seulement l'harmonisation législative, mais aussi l'exercice effectif de la liberté syndicale dans la pratique. À cet égard, nous encourageons le gouvernement à veiller à ce que les processus de réforme en cours se traduisent par des mesures concrètes et assorties de délais précis susceptibles d'être appliquées efficacement sans plus tarder. En ce qui concerne les allégations d'ingérence dans les activités syndicales et de pratiques antisyndicales, nous rappelons l'importance de garantir un traitement rapide, indépendant et efficace de ces questions, accompagné des mesures correctives qui s'imposent le cas échéant. La crédibilité du système de protection de la liberté syndicale dépend du suivi rapide et adéquat de ces allégations.

Nous prenons également note de l'engagement du gouvernement en faveur de l'harmonisation du droit du travail, notamment en ce qui concerne l'enregistrement du NAHWUL, l'application de la convention aux fonctionnaires et la prise en compte de toutes les catégories de travailleurs. Pour ce qui est de l'enregistrement du NAHWUL, les membres travailleurs soulignent qu'il s'agit d'une question dont le système de contrôle est saisi depuis longtemps. Nous prions donc instamment le gouvernement de veiller à ce que le processus d'harmonisation en cours aboutisse sans plus tarder à un cadre clair, stable et juridiquement sûr permettant au NAHWUL de bénéficier d'une pleine reconnaissance statutaire en droit et dans la pratique.

En ce qui concerne les fonctionnaires, nous constatons que le cadre réglementaire actuel continue d'exclure ou de limiter considérablement l'exercice des droits syndicaux. Nous attendons donc du gouvernement qu'il veille à ce que la révision en cours aboutisse à leur inclusion entière et sans équivoque dans le champ d'application de la convention, notamment



pour ce qui a trait au droit effectif de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, et de prendre une part effective aux mécanismes de dialogue social dans des conditions d'égalité.

Nous notons par ailleurs avec inquiétude que certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs maritimes et les travailleurs étrangers, restent insuffisamment protégés par le cadre juridique actuel. Nous prions instamment le gouvernement de prendre d'urgence les mesures législatives et administratives nécessaires pour abroger toutes les exclusions qui subsistent, afin que l'ensemble des travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, puissent bénéficier pleinement des droits inscrits dans la convention, en droit et dans la pratique.

Les membres travailleurs espèrent en outre que le processus d'harmonisation du droit du travail ne se limitera pas à des aspects purement procéduraux, mais qu'il se traduira par des résultats concrets et vérifiables permettant le respect intégral de la convention. Cette initiative doit notamment garantir à tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans délai et sans réserve.

En conclusion, le groupe des travailleurs prie instamment le gouvernement:

- d'accélérer et de mener à terme sans délai le processus d'harmonisation du droit du travail en cours, afin de rendre la législation pleinement conforme à la convention, notamment en procédant à une révision complète de la loi sur le travail décent et du règlement de la fonction publique, en concertation avec les partenaires sociaux;
- de garantir sans plus tarder l'enregistrement complet et la reconnaissance légale du NAHWUL, de revoir le cadre juridique et réglementaire applicable aux fonctionnaires afin de garantir pleinement et sans équivoque leur droit de constituer des syndicats de leur choix et de s'y affilier, ainsi que de participer efficacement et dans des conditions d'égalité aux mécanismes de dialogue social et, dans l'attente de cette réforme, d'instaurer un dispositif provisoire pour garantir que l'Association des fonctionnaires du Libéria est représentée au sein des instances de dialogue social compétentes;
- d'abroger toutes les exclusions qui subsistent concernant certaines catégories de travailleurs, notamment les travailleurs maritimes, les stagiaires et les travailleurs étrangers, pour veiller à ce que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, bénéficient pleinement des garanties prévues par la convention;
- d'envisager l'adoption de mesures temporaires pour que les associations et les syndicats de travailleurs de la fonction publique puissent exercer pleinement leurs droits, comme le prévoit la convention;
- de renforcer la protection de la liberté syndicale dans la pratique, notamment en veillant à ce que les allégations de discrimination antisyndicale, d'ingérence et de représailles fassent l'objet de procédures rapides, indépendantes et efficaces assorties des mesures correctives appropriées le cas échéant, et de garantir que ces cas font l'objet d'une enquête judiciaire rapide et indépendante afin d'établir les faits, de sanctionner les auteurs et d'empêcher que de tels actes ne se reproduisent;
- de veiller à ce que les processus de réforme permettent d'assurer un respect effectif et total, en droit et dans la pratique, notamment en garantissant à tous les travailleurs le droit de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier sans délai ou restriction;

Nous prions donc le gouvernement d'accepter une mission de contacts directs du BIT pour assurer la mise en conformité totale de sa législation avec la convention.



Présidente – Notre discussion sur ce cas se conclut. Je remercie le vice-ministre du Libéria et tous les orateurs ayant pris part au débat pour leur participation.

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.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces assorties de délais pour:

- veiller à ce que tous les travailleurs puissent exercer leurs droits au travail en vertu de la convention, et à ce que les dirigeants et membres syndicaux soient libres de mener leurs activités syndicales, en droit et dans la pratique;
- garantir, notamment en prévoyant des sanctions suffisamment dissuasives, que la dissolution d'organisations de travailleurs et d'employeurs respecte les procédures régulières et n'a lieu qu'en dernier recours, en conformité avec la convention;
- poursuivre le processus d'harmonisation de la législation du travail en cours afin de mettre la législation en conformité avec la convention, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- garantir l'enregistrement d'organisations de travailleurs et d'employeurs, en droit et dans la pratique, et procéder, sans autre délai, à l'enregistrement du Syndicat national des travailleurs de la santé du Libéria (NAHWUL) et de l'Association des fonctionnaires du Libéria (CSAL);
- prendre des mesures pour permettre à la CSAL de participer aux instances de dialogue social, notamment au Conseil national tripartite et au Conseil des salaires;
- renforcer la protection de la liberté syndicale en droit et dans la pratique, notamment par des mesures dissuasives et correctives appropriées, le cas échéant;
- veiller à ce que les allégations de violation de la liberté syndicale fassent l'objet d'une enquête judiciaire rapide et indépendante.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à présenter un rapport à la commission d'experts, d'ici le 1^{er} septembre 2026, sur les mesures prises pour mettre en œuvre les présentes recommandations.



Libye (ratification: 1961)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après, ainsi que les copies du règlement d'application relatif aux établissements pénitentiaires et de réinsertion de 2005, des extraits du projet de Constitution de 2017, de la Déclaration constitutionnelle de 2011, des extraits de la loi n° 12 sur les relations de travail de 2010, d'un mémorandum du gouvernement relatif à la constitution du comité national chargé de donner suite aux observations de l'OIT de 2025, et de la décision du Conseil des ministres portant création du Comité national sur les conventions de l'OIT relatives au travail forcé de 2025, en arabe.

Introduction

Le gouvernement réaffirme son engagement total à l'égard de la convention et souhaite aligner sa législation nationale sur ses dispositions. Ses obligations au titre de la convention consistent principalement à garantir que le travail forcé n'est pas infligé comme sanction ou mesure disciplinaire. Le gouvernement veille à garantir la clarté des textes juridiques et leur conformité avec la convention, de manière à éviter toute interprétation susceptible de conduire à l'imposition du travail forcé à des personnes exprimant pacifiquement leurs opinions politiques ou intellectuelles.

Examen de la législation en vigueur

Le gouvernement fait remarquer que les dispositions du Code pénal (articles 20, 21, 23, 24, 175, 178, 195, 205, 206, 207, 220, 221, 245, 290), de la loi n° 76 sur les publications de 1972 (articles 28, 29, 37, 38, 43) et de la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité (articles 37, 9, 39, 4, 7) font toutes l'objet d'un examen juridique approfondi. Ce processus vise à lever toute ambiguïté et à garantir la clarté, afin qu'aucune interprétation ne puisse conduire à l'imposition du travail forcé aux personnes qui expriment pacifiquement leurs opinions politiques ou intellectuelles.

Cadre constitutionnel

La Déclaration constitutionnelle de 2011 fait office de référence absolue pendant la phase de transition et a effectivement abrogé les dispositions antérieures qui restreignaient la liberté de la presse ou pouvaient être interprétées comme imposant le travail forcé, telles que certaines dispositions de la Grande charte verte et de la loi sur les publications de 1972.

- L'article 14 garantit la liberté d'opinion, d'expression, de la presse et de publication.
- L'article 6 consacre l'égalité devant la loi sans discrimination fondée sur les opinions politiques.
- L'article 31 stipule qu'il ne peut y avoir ni crime ni peine sans disposition légale et garantit le droit à un procès équitable.
- L'article 32 consacre l'indépendance du pouvoir judiciaire et interdit la création de tribunaux d'exception.

En outre, le projet de Constitution adopté par l'assemblée chargée de rédiger le projet de constitution prévoit expressément, à l'article 34, que l'État protège la dignité humaine, interdise la torture et les traitements cruels, inhumains ou dégradants, les disparitions forcées, l'esclavage, la servitude et la traite des personnes, et stipule que ces crimes sont imprescriptibles. Il interdit en outre le travail forcé, sauf en cas de nécessité ou en vertu d'une décision judiciaire.

Loi sur les relations de travail n° 12 de 2010

- L'article 2 interdit la contrainte, la servitude, et toute forme d'oppression et d'exploitation, affirmant que le travail est à la fois un droit et un devoir fondé sur l'égalité entre les citoyens.
- L'article 5 définit le travail forcé comme un travail ou un service imposé à une personne sous la menace et contre son gré, tout en reconnaissant l'existence d'exceptions conformes aux normes internationales (comme le service militaire obligatoire, les condamnations judiciaires ou les situations d'urgence).



- L'article 3 stipule que l'emploi doit être fondé sur la compétence, le mérite et l'intégrité, et interdit tout favoritisme ou discrimination fondés sur l'appartenance syndicale ou l'origine sociale.

Règlement d'application relatif aux établissements pénitentiaires et de réinsertion (2005)

Le gouvernement souligne que le travail au sein des établissements pénitentiaires ne constitue pas une sanction obligatoire, mais qu'il est organisé dans le respect des normes humanitaires et juridiques, dans le but de favoriser la réinsertion et la réintégration sociale.

- L'article 8 prévoit un examen médical pour déterminer l'aptitude au travail du détenu.
- L'article 30 interdit l'emploi des femmes enceintes ou allaitantes, sauf si leur état de santé le permet.
- L'article 39 considère le travail comme un élément de la réinsertion sociale et l'associe à une bonne conduite.
- L'article 65 prévoit le versement d'un salaire aux détenus en cas de lésion ou de maladie, conformément aux dispositions de la sécurité sociale.
- L'article 123 prévoit que les tâches assignées doivent être adaptées à l'état de santé de chaque détenu.

Dispositions relatives à la discipline et à la grève (articles 237, 238 du Code pénal)

Le gouvernement constate que ces dispositions n'ont pas été appliquées ces dernières années et qu'elles font actuellement l'objet d'un réexamen afin de garantir qu'elles ne servent pas à sanctionner la participation pacifique à des grèves ou des infractions disciplinaires mineures. Il précise que l'emprisonnement n'implique pas nécessairement le recours au travail forcé, le travail dans les établissements pénitentiaires étant réglementé à des fins de réinsertion. Toutes les modifications législatives garantiront le plein respect de l'article 1 de la convention, qui interdit le recours au travail forcé en tant que mesure de discipline du travail ou en tant que sanction pour avoir participé à des grèves, ainsi que de l'article 2 qui exige l'abolition immédiate et complète de toute forme de travail forcé.

Mesures de réforme et coopération internationale

Ces dernières années, le gouvernement a introduit plusieurs modifications de la législation nationale, ce qui témoigne de ses progrès constants dans l'élaboration d'une législation conforme aux normes internationales du travail. Ces modifications s'inscrivent dans le cadre de son engagement à renforcer les droits et libertés fondamentales et à garantir que sa législation nationale est conforme aux conventions internationales concernées, y compris la convention objet du présent document.

Néanmoins, l'instabilité politique qui a marqué le pays au cours de la phase de transition a entraîné un retard dans la mise en œuvre de certaines réformes législatives et le report de certaines mesures pratiques en la matière. Malgré ces obstacles, le gouvernement reste déterminé à poursuivre l'évolution législative, ce qui témoigne de la volonté de l'État de se doter d'un cadre juridique plus conforme aux normes internationales du travail.

Des mesures pratiques ont été prises dans ce sens, notamment des réunions techniques du ministère du Travail et de la Réinsertion et des ministères de la Justice, de l'Intérieur et des Affaires étrangères, ainsi que la création d'un comité tripartite national réunissant le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, chargé d'examiner l'harmonisation de la



législation avec les conventions internationales. Des travaux sont en cours pour élaborer la nouvelle loi sur les médias, procéder à un examen préliminaire du Code pénal et de la loi sur la lutte contre la cybercriminalité, et élaborer un plan visant à fournir des données statistiques sur les poursuites, les condamnations et les sanctions appliquées, dans le but de renforcer la transparence.

Le gouvernement remercie le BIT pour l'assistance technique qu'il a fournie, notamment l'organisation d'un atelier spécialisé sur le travail forcé. Le gouvernement a accueilli favorablement cette initiative et apprécie le rôle joué par l'Organisation pour favoriser un dialogue constructif entre les partenaires sociaux (gouvernement, employeurs et travailleurs), ce qui a permis d'intensifier les efforts déployés par le pays pour harmoniser la législation et la pratique avec les dispositions de la convention.

Conclusion

Dans ce rapport, le gouvernement souligne que sa législation nationale garantit les droits et libertés fondamentaux, et que toute ambiguïté dans son application tient de l'interprétation pratique de certaines dispositions, qui font l'objet d'un examen juridique minutieux. Le gouvernement réaffirme sa volonté de poursuivre sa coopération avec l'OIT et sollicite une assistance technique du Bureau pour rédiger les modifications nécessaires à la garantie du plein respect de la convention, et ainsi renforcer la confiance dans le processus de réforme juridique et institutionnelle du pays.

Discussion par la commission

Présidente – Nous nous tournons maintenant vers la question qui nous intéresse aujourd'hui, soit l'application de la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, par la Libye.

Étant donné que 25 intervenants se sont inscrits sur la liste des orateurs au titre de l'examen de cette question, le Bureau a décidé de réduire le temps de parole accordé aux délégués intervenant à titre individuel, qui passera de cinq à trois minutes. J'invite à présent le représentant gouvernemental de la Libye, Directeur de l'Institut du Travail de ce pays, à prendre la parole.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Le gouvernement remercie la commission d'experts des efforts qu'elle a déployés pour élaborer le rapport, ainsi que des observations constructives y figurant, lesquelles contribuent au renforcement du respect des normes internationales du travail. Le gouvernement étudie attentivement toutes les observations publiées par les organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et les utilise pour appuyer la révision en cours de la législation du travail et les activités de développement en prenant des mesures qui contribuent au respect sans réserve des dispositions de la convention.

Le gouvernement souligne que, dans la convention, la référence aux opinions politiques vise exclusivement les cas dans lesquels le travail forcé est imposé en tant que sanction pour avoir exprimé pacifiquement des opinions politiques conformément à l'alinéa a) de l'article 1 de la convention. Telles sont les limites techniques particulières de la convention. Cela a été confirmé dans l'étude d'ensemble de 2012 de la commission d'experts intitulée *Donner un visage humain à la mondialisation*, où il est indiqué que la convention n'interdit pas les sanctions impliquant une obligation de travailler pour les personnes recourant ou incitant à la violence, ou préparant des actes de violence. Toutefois, les sanctions relevant du travail forcé sont celles qui sont imposées aux personnes auxquelles il est interdit d'exprimer des opinions ou à celles



qui s'opposent au système politique, social ou économique existant. Cette interdiction peut être imposée par la loi ou par une décision administrative au caractère discrétionnaire. Ainsi, notre gouvernement considère qu'il importe de rester clair quant à la portée de la convention et d'éviter de lui attribuer un sens allant au-delà de son contenu technique.

Le gouvernement libyen réaffirme qu'il adhère pleinement à la convention et s'attache à mettre la législation nationale en conformité avec les dispositions de cet instrument. Déterminé à respecter la convention, il veille à ce que le travail forcé ne soit pas utilisé en tant que punition ou en tant que mesure de discipline. Le gouvernement s'emploie à rendre les textes juridiques clairs et conformes à la convention, pour éviter toute interprétation susceptible de conduire à imposer du travail forcé aux personnes exprimant des opinions politiques pacifiques, tout en soulignant que la législation pénale vise les actes qui relèvent de la protection de l'ordre public ou de la sécurité publique conformément à la loi et ne sont pas uniquement l'expression pacifique d'une opinion. Le gouvernement précise que les dispositions du Code pénal sont toutes soumises à un examen juridique rigoureux dans le cadre de la mise à jour de la législation nationale afin de lever toute ambiguïté et garantir la clarté du texte, et ainsi éviter toute interprétation qui puisse conduire à l'imposition de travail forcé à des personnes exprimant des opinions politiques pacifiques. Le gouvernement signale aussi que la Déclaration constitutionnelle de 2011, cadre constitutionnel régissant l'action de l'État de Libye, garantit l'égalité entre les citoyens et l'absence de discrimination fondée sur des opinions politiques, et affirme le respect des droits de l'homme et les libertés fondamentales, et l'adhésion du gouvernement aux conventions internationales pertinentes.

Toutes les dispositions législatives existantes sont interprétées et appliquées conformément à ces garanties constitutionnelles, faute de quoi elles n'ont aucune validité et sont soumises à un examen en vue de les rendre pleinement conformes aux obligations internationales du gouvernement, y compris au titre de la convention. L'application des dispositions pénales est soumise à un contrôle juridictionnel et doit respecter les garanties à un procès équitable, notamment en appliquant les principes constitutionnels établis. La Déclaration constitutionnelle a créé un système fondé sur la séparation des pouvoirs et l'indépendance du pouvoir judiciaire pendant la phase de transition.

L'article 14 de la déclaration garantit la liberté d'opinion et d'expression, ainsi que la liberté de la presse et la liberté de publication. L'article 6 de la déclaration affirme aussi l'égalité devant la loi et l'absence de discrimination fondée sur les opinions politiques, l'article 7 énonce l'engagement en faveur du respect des droits de l'homme et des conventions internationales et l'article 8 établit le droit au travail et les autres droits économiques et sociaux de chaque citoyen. En outre, la déclaration prévoit en son article 31 qu'il ne peut y avoir aucune infraction ou sanction qui ne soit établie par la loi et garantit le droit à un procès équitable. En outre, à l'article 32, l'indépendance du pouvoir judiciaire est affirmée et l'établissement de juridictions d'exception interdite.

Dans le même contexte, l'article 34 du projet de constitution adopté par l'assemblée chargée de rédiger la Constitution énonce la volonté de l'État de protéger la dignité humaine et de combattre la torture et autres traitements cruels, inhumains ou dégradants, les disparitions forcées, ainsi que toutes les formes d'esclavage, de servitude et de traite des êtres humains. Il dispose aussi que ces crimes sont imprescriptibles et interdit le travail forcé, sauf en cas de nécessité ou en vertu d'un jugement rendu par un tribunal. En outre, aux termes de l'article 1 de la loi sur les relations de travail n° 12 de 2010, les relations de travail entre les citoyens de la Grande Jamahiriya arabe libyenne populaire et socialiste sont libres et visent à éliminer l'exploitation par le salaire. L'article 2 interdit la contrainte, le travail forcé et toutes les formes d'injustice et d'exploitation, et il y est affirmé que le travail est un droit et un devoir



fondé sur l'égalité entre les citoyens. Il est stipulé à l'article 3 que l'accès à l'emploi, aux professions et aux métiers doit être fondé sur la compétence, le mérite et les qualifications, le favoritisme et la discrimination fondés sur l'appartenance syndicale ou l'origine sociale étant interdits. Selon la définition du travail figurant à l'article 5, constitue du travail forcé tout travail ou service que quiconque est contraint à accomplir sous la menace d'une sanction sans en avoir manifesté la volonté de son plein gré.

Dans ce sens, la loi sur les relations de travail n° 12 de 2010 affirme clairement que le travail est un droit fondé sur la liberté et le choix, et interdit strictement la contrainte, le travail forcé et les manifestations d'injustice et d'exploitation. Elle comprend aussi une définition du travail forcé qui est en concordance avec les principes établis par l'OIT et limite les exceptions aux situations internationalement reconnues, notamment le travail exécuté sous le contrôle des autorités judiciaires en application d'un jugement. Le gouvernement affirme une nouvelle fois que l'emprisonnement n'implique pas nécessairement du travail forcé. L'administration du travail accompli à l'intérieur d'institutions correctionnelles et de réadaptation est conforme aux règles humanitaires et juridiques et a pour objectifs la réadaptation et la réinsertion sociale en application de l'article 1 de la convention, qui interdit le recours au travail forcé en tant que mesure de discipline ou en tant que punition pour avoir participé à des grèves.

Le Comité général du peuple a publié le règlement d'application n° 168 de 2005 relatif aux établissements pénitentiaires et de réinsertion, qui confirme que le travail dans ces institutions n'est pas une punition obligatoire et est organisé dans le respect des règles d'humanité et des normes juridiques, l'objectif étant la réadaptation et la réinsertion sociales.

L'article 8 prévoit un examen médical pour déterminer l'aptitude du détenu à travailler. L'article 30 interdit d'employer des femmes enceintes ou allaitantes, excepté si leur état de santé le permet. L'article 39 établit que le travail fait partie de la réadaptation sociale et l'associe à la bonne conduite. L'article 65 prévoit le versement d'un salaire aux détenus en cas de maladie ou de blessure au travail en application des dispositions de la sécurité sociale. L'article 123 prévoit que les tâches attribuées aux détenus soient déterminées en tenant dûment compte de l'état de santé du détenu.

Les dispositions des articles 237 et 238 du Code pénal relatifs à la discipline et aux grèves n'ont pas été appliquées depuis 2011. De fait, plusieurs manifestations pacifiques se sont tenues dans le pays, en particulier dans les secteurs de l'éducation et dans certaines unités de production et de services, et se sont déroulées au titre des droits garantis par la Déclaration constitutionnelle. Les dispositions précitées sont soumises à un examen législatif visant à garantir qu'elles ne peuvent être interprétées ou appliquées d'une manière qui est incompatible avec les dispositions de la convention.

Le gouvernement est prêt à communiquer à la commission d'experts des informations supplémentaires sur l'application des dispositions de l'observation dans la pratique, y compris les données disponibles sur les affaires et décisions judiciaires pertinentes, dans le contexte du dialogue constructif et de la coopération en cours avec les organes de contrôle de l'OIT.

Ces dernières années, le gouvernement a présenté plusieurs amendements au droit interne en consultation avec ses partenaires sociaux et continué d'avancer dans l'élaboration de lois conformes aux normes internationales du travail. Il affirme que ces réformes législatives font partie des engagements qu'il a pris de renforcer les droits et libertés fondamentaux, et de veiller à ce que la législation nationale soit conforme aux conventions internationales pertinentes, dont la convention n° 105.



Toutefois, l'instabilité politique et la phase de transition que la Libye continue de traverser ont nui à l'accélération de certaines réformes législatives et retardé l'adoption de certaines mesures concrètes à cet égard. Le gouvernement affirme qu'il est résolu à poursuivre le développement du cadre législatif par des mesures montrant sa détermination à progresser vers un système juridique plus conforme aux normes internationales du travail. Des mesures concrètes ont été prises à cette fin grâce à des réunions techniques et des consultations juridiques entre le ministère du Travail et de la Réadaptation et les ministères de la Justice, de l'Intérieur et des Affaires étrangères. De plus, une commission nationale tripartite composée de représentants du gouvernement, d'employeurs et de travailleurs a été créée pour examiner la conformité de la législation avec les conventions internationales. Une nouvelle loi sur les médias est en cours d'élaboration et le Code pénal fait actuellement l'objet d'un examen préliminaire.

Le gouvernement remercie le Bureau international du Travail de son appui technique et apprécie particulièrement les ateliers spécialisés sur le travail forcé qui se sont déroulés en mai, contribuant à enrichir le dialogue entre les partenaires sociaux et soutenant les efforts menés au niveau national pour mettre la législation et les pratiques nationales en conformité avec les dispositions de la convention.

Pour finir, le gouvernement réaffirme son ferme engagement en faveur de l'application de la convention, ainsi que de la poursuite de l'examen et du développement de la législation nationale en vue de les rendre pleinement conformes aux normes internationales du travail. Il réaffirme également qu'il est pleinement ouvert au dialogue et à la coopération technique avec l'OIT et ses organes de contrôle. Il apprécie les observations faites par les membres de la commission et les partenaires sociaux, qui représentent des contributions favorables aux réformes et aux efforts de développement. Le gouvernement reste décidé à poursuivre le travail qu'il mène pour donner suite aux préoccupations exprimées et renforcer les garanties juridiques et institutionnelles pertinentes, ce qui renforcera le respect des droits fondamentaux au travail et contribuera à une pleine conformité avec les conventions internationales ratifiées par l'État de Libye.

Membres employeurs – Les membres employeurs soulignent l'importance du respect par les États Membres de l'OIT des dix conventions fondamentales, notamment la convention n° 105, instrument essentiel visant l'abolition de certaines formes de travail forcé ou obligatoire constituant des violations des droits de l'homme visées par la Charte des Nations Unies. L'éradication du travail forcé est une obligation au titre du droit international pour tous les Membres de l'OIT: employeurs, travailleurs et États. Pour rappel, le gouvernement a ratifié la convention en 1961. À ce jour, la commission d'experts a formulé six observations sur ce cas, en 2010, 2016, 2018, 2022, 2024 et, plus récemment, en 2025. C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention en Libye. En ce qui concerne l'obligation procédurale de la Libye, les membres employeurs notent que ce pays a été inscrit cette semaine sur la liste des pays n'ayant pas communiqué d'informations en réponse aux observations de la commission d'experts. Nous avons conscience des difficultés que traverse ce pays, mais rappelons que la communication en temps voulu d'informations complètes et exactes reste un élément essentiel du système de contrôle de l'OIT, qui est indispensable pour permettre une supervision efficace de l'application des conventions ratifiées et un dialogue constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

S'agissant du cas examiné par la Commission de l'application des normes, nous constatons que la commission d'experts a relevé un problème principal lié aux dispositions législatives relatives aux peines impliquant une obligation de travailler en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment certaines opinions politiques ou manifestent une



opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi, ces dispositions étant contraires à l'alinéa a) de l'article 1 de la convention. La commission d'experts considère plus précisément que des corrections sont nécessaires sur trois points qui ont une importance cruciale: certaines dispositions de la loi n° 76 de 1972 sur les publications et du Code pénal, le large champ d'application des restrictions prévues par le Code pénal, ainsi que la loi de 2022 relative à la lutte contre la cybercriminalité, qui énonce des critères vagues au sujet des données numériques représentant un risque pour la sécurité publique.

Nous constatons aussi que la mission indépendante d'établissement des faits des Nations Unies sur la Libye, menée en 2023, a formulé des conclusions préoccupantes, selon lesquelles les autorités libyennes ont restreint les droits fondamentaux, y compris la liberté de réunion, la liberté syndicale, la liberté d'expression et la liberté de croyance. Selon le rapport sur la mission d'établissement des faits, des individus ont été placés en détention pour avoir critiqué l'État et exprimé des avis politiques, religieux ou sociaux divergents. Nous prenons note de la profonde préoccupation de la commission d'experts face à la situation actuelle des droits de l'homme dans le pays si des mesures sont imposées au moyen de sanctions impliquant du travail forcé. L'État est tenu d'empêcher le travail forcé. Il est donc particulièrement préoccupant que l'État lui-même soit impliqué.

Les membres employeurs sont fortement opposés aux violations de la convention et résolus à défendre les principes fondamentaux du travail pour que le travail forcé ne soit pas toléré. Les membres employeurs attachent une grande importance aux conclusions de la commission d'experts, mais, ainsi que cela a été dit, pour adopter un point de vue équilibré sur le cas de la Libye, nous ne devrions pas l'envisager en dehors de son contexte. Il importe de prendre aussi en compte la réalité nationale à laquelle doit actuellement faire face ce pays. La Libye traverse en ce moment une période de volatilité, que caractérisent l'instabilité politique et les problèmes de sécurité. Les membres employeurs ont conscience des difficultés particulièrement graves que cette volatilité comporte pour la capacité institutionnelle libyenne dans les infrastructures. Toutefois, ils constatent aussi que c'est justement pendant une période aussi complexe que des garanties législatives claires et conformes à la convention peuvent constituer le point de départ bienvenu d'un relèvement et d'une stabilité à long terme.

Les membres employeurs notent aussi que le gouvernement évoque la Déclaration constitutionnelle de 2011 dans les informations qu'il a communiquées par écrit. Ce document, qui constitue la référence suprême pendant la phase de transition, annule et remplace implicitement les lois contradictoires dont l'interprétation pourrait permettre de restreindre la liberté de la presse ou d'imposer du travail forcé, notamment les dispositions de la loi n° 76 de 1972 sur les publications. S'ils apprécient cet engagement constitutionnel global, les membres employeurs constatent aussi qu'une abrogation implicite peut être insuffisante pour assurer une véritable certitude juridique sur le terrain.

Dans la pratique, tant que la loi n° 76 de 1972 sur les publications et le Code pénal contiendront des dispositions contradictoires, le risque d'interprétation erronée et de mauvaise application subsistera. Les membres employeurs exhortent donc le gouvernement à traduire l'esprit de la Déclaration constitutionnelle en amendements concrets et explicites de la loi qui abrogeront ou réviseront officiellement les dispositions pertinentes de la loi n° 76 de 1972 et du Code pénal en vue de les harmoniser avec la convention.

Les membres employeurs notent aussi que, dans les informations qu'il a communiquées par écrit, le gouvernement souligne qu'il s'efforce de garantir la clarté des textes juridiques et leur conformité aux dispositions de la convention, afin d'éviter toute interprétation susceptible de conduire à l'imposition de travail forcé à des personnes qui expriment pacifiquement



certaines opinions politiques ou positions intellectuelles. En tant que membres employeurs, nous apprécions l'engagement pris par le gouvernement en la matière.

Les membres employeurs notent qu'à la suite de l'examen par la commission, en 2025, de l'application par le gouvernement d'une convention différente mais relative aux mêmes questions que la convention n° 105, à savoir la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, le gouvernement a demandé au Bureau un appui technique pour donner suite aux conclusions de la commission et renforcer les capacités des mandants tripartites sur les questions liées aux normes internationales du travail. Les membres employeurs notent également qu'une première mission sur le terrain, menée à Tripoli du 17 au 21 mai 2026, a été le point de départ de progrès très importants. Ce processus offre au gouvernement une occasion opportune de remplir les engagements qu'il a pris en faveur des normes internationales du travail.

Les membres employeurs prient instamment le gouvernement de continuer de se concerter avec le Bureau afin que celui-ci élargisse l'appui technique qui sera fourni afin que les conclusions de la commission relatives à l'application de la convention soient étudiées et appliquées efficacement. Au vu des six observations que la commission d'experts a formulées au sujet de la convention n° 105, nous prions instamment le gouvernement de passer du dialogue aux actions concrètes et demandons plus précisément l'élaboration d'une feuille de route assortie d'échéances pour l'harmonisation des lois libyennes recensées et de la pratique avec les dispositions de la convention, afin que cet instrument soit appliqué efficacement et en permanence sur le territoire national.

Membres travailleurs – Nous nous adressons aujourd'hui à la commission au titre de l'examen de l'application par la Libye de la convention n° 105, convention fondamentale, dont l'application effective est au cœur du mandat et de la crédibilité de l'OIT. La convention établit de façon claire et catégorique l'obligation de supprimer le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, en particulier lorsqu'il est utilisé en tant que mesure de coercition politique, en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment certaines opinions ou en tant que mesure de discipline du travail ou en tant que mesure de discrimination. Cet instrument ne tolère aucune ambiguïté ou application partielle. Ses prescriptions s'appliquent en permanence et en toute circonstance, y compris pendant les périodes de fragilité institutionnelle ou de transition politique.

Aujourd'hui, ce cas est examiné par la commission parce que le droit pénal libyen prévoit que les personnes exprimant certaines opinions politiques ou manifestant leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi peuvent être punies de peines de prison impliquant du travail obligatoire. Différentes dispositions de la loi n° 76 de 1972 sur les publications permettent de telles mesures. Même les fonctionnaires ou les travailleurs du secteur public peuvent être emprisonnés et aussi soumis au travail obligatoire en prison en tant que mesure de discipline du travail ou pour avoir participé à des actions collectives.

En tant que membres travailleurs, nous sommes profondément préoccupés par ces violations des droits à la liberté d'expression et à la liberté syndicale, qui sont des droits humains fondamentaux. En outre, non seulement des personnes sont emprisonnées, mais aussi des condamnations prévoyant l'obligation de travailler sont prononcées, ce qui représente du travail forcé. Même dans les cas où une peine d'emprisonnement d'un an ou plus est prononcée, le juge peut ordonner que la détention comporte du travail obligatoire.

La commission d'experts appelle l'attention sur ce problème depuis au moins dix ans, sans recevoir de réponse satisfaisante, mais le gouvernement a adopté la loi de 2022 contre la cybercriminalité. Cette loi érige en infraction l'échange d'informations et d'opinions considérées comme portant atteinte à la sécurité publique et à la paix, et punit ces actes de



peines d'emprisonnement pouvant – là aussi – comporter du travail obligatoire. Les membres travailleurs soulignent que différents experts des Nations Unies ont exprimé leur préoccupation face au manque de précision et au champ d'application étendu de différentes dispositions de la loi précitée, lesquelles pourraient conduire à une application de caractère discriminatoire contre les journalistes, les défenseurs des droits humains, les activistes et, plus généralement, les intervenants de la société civile. Nous avons d'ores et déjà constaté que des dirigeants syndicaux ont été victimes de poursuites en série pour avoir haussé le ton.

Les préoccupations des membres travailleurs sont encore renforcées par le rapport de la mission indépendante d'établissement des faits sur la Libye du 3 mars 2023, dans lequel il est souligné que les autorités, notamment l'Agence de sécurité intérieure, restreignent l'exercice des droits à la liberté de réunion, d'association, d'expression et de croyance, afin de soumettre la population, d'ancrer des valeurs et des normes servant leurs propres intérêts et de punir les critiques à leur égard ou à l'égard de leurs dirigeants. Cela signifie qu'il est simultanément porté atteinte aux droits humains et aux droits fondamentaux, d'abord en restreignant la liberté d'expression et la liberté syndicale; ensuite, en imposant du travail obligatoire.

Les membres travailleurs soulignent que les questions posées par la commission d'experts ne sont pas de simples déclarations de principes. La convention exige que la loi ne présente aucune ambiguïté et que son application dans la pratique soit effective. Les dispositions constitutionnelles générales ou les grandes déclarations d'intention sont insuffisantes si elles ne sont pas transposées dans des normes juridiques détaillées qui énoncent clairement le travail forcé sous toutes ses formes interdites et prévoient des voies de recours et des sanctions effectives en cas de violation.

Dans ses commentaires, la commission d'experts a souligné qu'il importe de veiller à ce que tout travail réalisé sous l'autorité ou la surveillance de l'État soit pleinement conforme à la convention. Les situations visées sont notamment des contextes liés à la détention dans lesquels le travail peut être imposé, les dispositifs d'urgence ou d'autres formes de service obligatoire. Tout système qui permet d'imposer du travail sous la menace de sanctions, en l'absence de consentement réel de la personne visée, sans de solides garanties juridiques, fonctionne en violation de la convention.

Le fait que ces manquements continuent est particulièrement préoccupant étant donné que la convention n° 105 est une convention fondamentale. Cela porte atteinte au cœur même de la dignité humaine et de l'état de droit. Lorsque l'interdiction du travail forcé n'est pas parfaitement claire et son effet préventif n'est pas efficace, une part disproportionnée de personnes vulnérables en souffrent – les travailleurs et travailleuses placés sous l'autorité d'organismes publics, les personnes privées de liberté et celles qui n'ont pas les moyens de se défendre contre les pratiques coercitives.

Aussi, nous nous associons à la demande de la commission d'experts tendant à ce que le gouvernement fournisse des informations précises et détaillées sur les mesures prises en droit et dans la pratique pour garantir la suppression complète du travail forcé, ainsi que sur les mécanismes de contrôle, la mise en œuvre et l'application du principe de responsabilité. Les membres travailleurs soulignent que la commission d'experts a aussi insisté sur l'importance de prévoir des sanctions et offrir des voies de recours efficaces, afin que l'ensemble des violations de la convention ne soient pas seulement interdites sur le papier, mais aussi réellement empêchées et poursuivies dans la pratique.

Les membres travailleurs constatent que cette question n'est pas isolée. Le cas de la Libye a déjà été examiné par la commission à la session de 2025, et les conclusions adoptées à cette occasion faisaient état des graves préoccupations formulées par les organes de contrôle face



au non-respect des obligations visant la question de l'exploitation des travailleurs migrants par des pratiques abusives pouvant être assimilées à du travail forcé. Dans son rapport annuel, Human Rights Watch confirme que ces pratiques continuent d'exister. Il arrive que des migrants détenus ou d'autres prisonniers soient vendus – j'insiste sur ce fait – aux enchères en vue de travailler dans les secteurs de la construction ou de l'agriculture, sans être rémunérés ni même recevoir de quoi subsister. Autrement dit, il existe un marché aux esclaves.

Dans les conclusions adoptées en 2025, les membres travailleurs ont souligné l'importance d'une coopération constructive et durable avec l'OIT. Une telle coopération est indispensable pour appuyer la mise en œuvre dans un contexte encore marqué par la fragilité des capacités institutionnelles. Toutefois, nous réaffirmons que la coopération avec l'OIT n'est pas une fin en soi, mais doit conduire à des progrès quantifiables, à des dispositions législatives claires et à la protection effective des travailleurs.

Les examens répétés relatifs à la même convention fondamentale, tel que l'examen mené aujourd'hui, qui ne sont pas suivis de progrès révèlent qu'il faut d'urgence renforcer les demandes adressées au gouvernement, et nous insistons pour la mise en place d'un suivi concret. Les membres travailleurs demandent au gouvernement de tenir pleinement compte des conclusions de la commission d'experts et de communiquer toutes les informations requises.

Nous engageons le gouvernement à adopter les mesures nécessaires pour garantir qu'aucune peine d'emprisonnement n'est imposée à des personnes qui, sans avoir recours à la violence, expriment des opinions politiques ou manifestent une opposition à l'ordre politique, social ou économique établi, en utilisant Internet ou au moyen d'autres technologies, ainsi que pour garantir que le travail forcé ne pourra en aucun cas être imposé pendant une peine d'emprisonnement.

Les membres travailleurs comptent sur le gouvernement pour garantir la suppression effective du travail forcé sous toutes ses formes interdites par la convention, et pour prendre des mesures proportionnelles à l'urgence de la situation. Un appui direct de l'OIT paraît donc nécessaire. Nous engageons aussi le gouvernement à donner suite aux conclusions déjà adoptées par la commission en 2025 et prendre d'urgence des mesures efficaces pour mettre fin à la détention arbitraire et à l'exploitation des migrants, ainsi que pour interdire qu'ils soient soumis au travail forcé.

Interprétation de l'arabe: **Membre travailleur, Libye** – Parlant au nom des travailleurs de Libye, je remercie la commission d'experts de l'ensemble de ses travaux. Les travailleurs de Libye apprécient aussi à leur juste valeur les travaux réalisés par la Commission de l'application des normes et sont profondément convaincus que les droits syndicaux sont l'un des piliers fondamentaux de la justice sociale, de la stabilité et des bonnes relations de travail. Les obligations qui en découlent font partie intégrante de celles que la Libye a acceptées au niveau international. Depuis bien des années, la Libye est confrontée à d'importantes difficultés politiques, économiques et sociales qui ont de profondes répercussions sur les institutions du travail. Telles sont les conditions dans lesquelles le mouvement syndical libyen a joué son rôle légitime, qui est de défendre les droits des travailleurs et d'exiger le respect de leurs droits légitimes. Nous apprécions l'action menée par l'État pour réviser la législation nationale afin de la rendre conforme à la convention et aux autres conventions fondamentales. Nous considérons que toute révision du droit doit être menée dans le cadre d'un véritable dialogue social réunissant en toute égalité les autorités, les travailleurs et les employeurs.

En outre, nous affirmons qu'il est nécessaire de développer le cadre législatif des institutions pour offrir des garanties plus efficaces en ce qui concerne la liberté syndicale, les



droits syndicaux et tous les droits en général. Cette action doit être menée pour garantir une pleine conformité avec les normes internationales du travail. Pour ce qui est de l'état actuel du monde du travail en Libye, nous constatons que ce pays se trouve dans une situation très difficile. Ces dernières années, de nombreuses entreprises ont fait faillite et des investisseurs et des partenaires se sont retirés de Libye. Ces événements ont tous eu des répercussions sur la vie de la population et sa capacité à se nourrir, ainsi qu'à avoir des moyens d'existence suffisants.

En conséquence, nous apprécions toute mesure prise par le gouvernement pour remédier à cette situation. Nous espérons vivement que des décisions pourront être prises rapidement pour résoudre bon nombre des problèmes administratifs et financiers des travailleurs employés par des entreprises ayant fait faillite. Ces travailleurs ont besoin que leurs droits soient rétablis, en particulier les droits économiques. Un pourcentage important des travailleurs libyens est concerné. Les travailleurs ne devraient pas être obligés d'encaisser les conséquences de faillites ou du retrait d'investissements. Les travailleurs concernés et leur famille relèvent de la responsabilité du pays et ont besoin qu'une solution soit trouvée d'urgence pour promouvoir la justice sociale, qui est l'un des idéaux promu et défendu par l'OIT. En Libye, les travailleurs veulent un marché du travail plus juste et libre. Ils demandent que leurs salaires et traitements soient protégés. Ils veulent que leurs droits sociaux soient respectés et comprennent que le dialogue social leur permettra de réaliser l'objectif du développement durable.

Nous apprécions les efforts menés et les mesures prises par le gouvernement pour offrir une protection sociale aux travailleurs. Certes, les réalisations sont modestes, mais elles font avancer dans la bonne direction. Nous devons mener des réformes à tous les niveaux pour assurer aux travailleurs la pleine jouissance de leurs droits, y compris le droit au travail. Nous appelons l'OIT à fournir un appui technique au gouvernement et aux partenaires sociaux. Un tel appui est nécessaire pour faire concorder pleinement la législation du pays avec les normes internationales du travail.

Je souhaite souligner fermement et catégoriquement que l'un des plus grands problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs et le mouvement syndical en Libye est la situation politique qui y règne, ainsi que les divisions qui continuent de le déchirer. Bien que des mesures soient prises, elles ne peuvent pas être appliquées au niveau local, en particulier à cause des problèmes posés par les sanctions. Nous ne voulons pas voir notre pays continuer de figurer sur la liste des cas que l'OIT doit examiner. Nous voulons collaborer avec l'OIT, la commission d'experts et les autres commissions.

Nous avons besoin d'une assistance technique et d'activités de formation susceptibles de nous aider à créer des emplois décents pour tous, et nous voulons atteindre ces objectifs dans notre pays grâce au dialogue social. Pour finir, nous réaffirmons notre volonté de collaborer et coopérer avec l'OIT et les associations d'employeurs. Nous devons tous unir nos efforts afin que chacun puisse vivre dignement, sans être soumis au travail forcé et vivre libre de toute contrainte incompatible avec les principes fondateurs de l'OIT.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Soudan, s'exprimant au nom du groupe des États arabes** – Au nom du groupe des États arabes et du Soudan, je remercie la commission d'experts d'avoir élaboré le rapport contenant ses observations visant à renforcer le respect des normes internationales du travail. Le groupe des États arabes et le Soudan apportent leur appui au gouvernement en ce qui concerne le processus de réforme et les réformes entreprises pour donner suite aux commentaires de la commission. Le gouvernement a prouvé son adhésion aux dispositions de la convention en prenant grand soin



d'harmoniser la législation du pays avec les dispositions de la convention afin qu'aucun travail obligatoire ne soit imposé en tant que punition ou sanction, et pour éviter toute autre mesure sanctionnant les opinions politiques divergentes par du travail obligatoire.

Nous soulignons que la révision complète des lois a été lancée par le gouvernement en examinant l'ensemble de la législation pertinente. Ce processus a eu lieu. La Déclaration constitutionnelle de 2011 le garantit. Il s'agit d'un projet de Constitution, qui vise à protéger les droits et libertés fondamentaux dans le pays et interdire toute forme de travail forcé. Nous apprécions donc grandement les mesures prises par le gouvernement pour promouvoir la réadaptation et la réinsertion sociale, et pour empêcher tout travail forcé. Les efforts décrits prouvent une volonté de s'attaquer au problème par l'intermédiaire de la réadaptation et de la réinsertion sociale plutôt que par des mesures punitives. Il ne faut pas oublier qu'actuellement, en Libye, la situation sur le plan de la sécurité et la situation politique est très difficile et délicate. Nous constatons qu'une commission nationale tripartite a été créée, que des consultations ont été tenues avec les ministères compétents et que d'autres mesures ont été prises pour améliorer la transparence et faire progresser la réforme législative.

Membre gouvernementale, Chypre – 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** et la **République de Moldova**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, souscrivent à cette déclaration.

L'UE et ses États membres sont résolus à respecter, protéger et réaliser les 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 le système de contrôle de l'OIT, dont l'importance est cruciale dans la promotion et la supervision des normes ratifiées.

Nous demeurons gravement préoccupés par la situation en Libye sur le plan des droits de l'homme, en particulier les restrictions des droits et libertés fondamentaux, notamment la liberté d'expression. En accord avec la commission d'experts, nous engageons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'aucune peine d'emprisonnement impliquant une obligation de travailler ne soit imposée aux personnes qui, sans avoir recours à la violence, expriment une opinion politique ou manifestent leur opposition à l'ordre politique, social ou économique établi.

Nous demandons au gouvernement de mettre les dispositions de la loi n° 76 de 1972 sur les publications en conformité avec la convention et de fournir des informations spécifiques sur l'application dans la pratique des dispositions susmentionnées, notamment le nombre des affaires portées devant les tribunaux, les condamnations prononcées et les faits à leur origine et les peines appliquées.

En ce qui concerne la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité, nous engageons le gouvernement à veiller à ce que quiconque exprime des opinions politiques, y compris des opinions dissidentes, ou tout autre point de vue par l'intermédiaire du Web ou de tout autre outil technologique, ne puisse être condamné à une peine d'emprisonnement s'accompagnant de l'obligation de travailler, conformément aux dispositions de la convention.

Nous demandons au gouvernement de prendre des mesures pour faire en sorte que les dispositions de la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité soient modifiées de manière à en restreindre la portée et à empêcher toute interprétation dans son application qui pourrait conduire à l'imposition d'une peine impliquant un travail obligatoire aux personnes qui



expriment des opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi.

Nous prenons note avec intérêt du fait que, dans les informations qu'il a communiquées par écrit, le gouvernement indique que les dispositions du Code pénal, de la loi n° 76 de 1972 sur les publications et de la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité sont soumises à une révision approfondie visant à en supprimer les ambiguïtés et en garantir la clarté, afin qu'aucune interprétation ne puisse conduire à l'imposition de travail forcé à des personnes exprimant pacifiquement des opinions politiques ou des avis divergents.

En attendant que cet objectif soit atteint et tant que le processus législatif n'aura pas abouti, nous recommandons d'assurer par décret la protection contre le travail forcé. Nous encourageons le gouvernement à traduire ses engagements en actions, dans le plein respect de cette convention fondamentale, et à continuer de coopérer avec l'OIT. L'UE et ses États membres suivront attentivement la situation et resteront prêts à appuyer les activités visant à garantir le respect des normes internationales du travail ainsi que l'abolition du travail forcé et/ou obligatoire.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernementale, Tunisie – La délégation de mon pays souhaite la bienvenue à la délégation de la République libyenne et la remercie pour les données fournies concernant les efforts déployés par le pays pour ce qui est de l'application de la convention. Nous apprécions l'engagement du gouvernement pour ce qui est de la convention et l'harmonisation de ces législations nationales avec ses dispositions en plus des efforts visant à garantir la clarté des textes juridiques à travers leur révision et leurs interprétations. Nous saluons les démarches pratiques prises en la matière. De même, la délégation de mon pays appuie la requête d'assistance technique et financière présentée par le gouvernement à l'OIT afin de rédiger les amendements nécessaires pour garantir le respect complet de la convention, et ce de façon à promouvoir la confiance pour ce qui est du processus de réforme juridique institutionnelle dans le pays. La délégation de mon pays salue les engagements pris par le gouvernement et les efforts déployés afin de respecter les normes internationales et ceci en prenant en compte les observations et les conclusions de cette commission ainsi que de la commission d'experts.

Membre travailleuse, France – J'interviens ici au nom des travailleurs français, nordiques et belges. Les chiffres sont sans équivoque, entre 2005 et 2025 plus de 40 journalistes et bloggeurs ont été tués en Libye. En 2024, au moins cinq journalistes ont été emprisonnés et 488 violations à l'encontre de journalistes ont été recensées entre 2014 et 2024. En 2024, la Libye se classe 143^e sur 180 pays dans le classement mondial de la liberté de la presse de Reporters sans frontières. La répression dépasse largement les journalistes. En juillet 2024, la Mission d'appui des Nations Unies en Libye a recensé au moins 60 personnes détenues pour leur affiliation politique réelle ou supposée, un nombre probablement sous-estimé.

Il ne s'agit pas d'incidents isolés mais d'un système où la détention est utilisée comme une arme contre la liberté d'expression. La commission d'experts identifie trois lois: la loi n° 76 de 1972 sur les publications; le Code pénal; et la loi de 2022 contre la cybercriminalité. Ce corpus constitue l'architecture juridique d'un dispositif de répression destiné à réduire au silence les voix qui s'expriment, car toute personne emprisonnée sur le fondement de ces dispositions pour avoir exercé pacifiquement son droit d'expression, et de plein droit, est soumise au travail forcé.

Le travail forcé touche également les migrants et les réfugiés détenus en Libye. Depuis 2016, les Nations Unies documentent un système dans lequel des milliers de migrants, hommes, femmes et enfants, sont contraints à des travaux sans rémunération dans des



centres de détention officiels ou dans des lieux informels contrôlés par des groupes armés. Ces travaux sont imposés sous la menace de violence, et parfois présentés comme une condition pour réduire la rançon ou obtenir la libération.

Le lien entre la répression de la liberté d'expression et le travail forcé des populations les plus vulnérables est structurel. Lorsque les journalistes sont réduits au silence, les abus commis ne peuvent être ni documentés, ni dénoncés, ni portés à la connaissance du public. Lorsque les militants du droit du travail sont emprisonnés et soumis au travail forcé, les travailleurs les plus vulnérables perdent leurs derniers défenseurs. Et cette situation est aggravée par l'impunité. Détention arbitraire, disparition forcée, torture et décès en détention persistent, tout en alimentant un climat de peur et en affaiblissant l'état de droit. En 2024, deux personnes sont décédées en détention à l'Agence de sûreté intérieure dans des circonstances suspectes. Mais aucune enquête indépendante n'a été ouverte sur ces deux décès. Pour les travailleurs, les conséquences de cette répression systémique sont déterminantes. Un cadre qui réduit les journalistes au silence, criminalise les militants et emprisonne les voix syndicales détruit l'écosystème grâce auquel les droits des travailleurs sont défendus.

Nous appelons le gouvernement à réagir en mettant en œuvre une réforme législative globale, en instaurant une obligation de rendre compte et en créant les conditions permettant d'exercer sans crainte la liberté d'expression, le droit d'association et les droits des travailleurs.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants.

La Suisse prend note des indications du gouvernement concernant son intention de mettre la législation nationale en conformité avec la convention, mais exprime une profonde inquiétude face aux constats répétés de la commission d'experts concernant la loi n° 76 de 1972 sur les publications et certaines dispositions du Code pénal.

Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait que ces dispositions permettent de sanctionner l'expression d'opinions politiques ou d'une opposition idéologique par des peines d'emprisonnement. La Suisse déplore en outre que, en cas de condamnation à une peine de détention d'une durée d'un an ou plus, le juge puisse ordonner que la détention soit assortie de travail obligatoire, ce qui soulève de sérieuses préoccupations au regard de la convention.

La Suisse note avec une profonde inquiétude que la nouvelle loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité contient des dispositions prévoyant des peines impliquant le travail forcé. Nous relevons avec inquiétude le caractère vague et très général de plusieurs de ses dispositions, notamment celles relatives à la «sécurité publique» et à la «moralité», susceptibles d'entraîner une application large et discriminatoire, en particulier à l'encontre des journalistes, des défenseurs des droits de l'homme et des acteurs de la société civile. La Suisse relève avec une profonde préoccupation que ces éléments s'inscrivent dans un contexte plus large de durcissement de la répression, marqué par des arrestations arbitraires et des campagnes de dénigrement.

Dans ce contexte, la Suisse appelle instamment les autorités libyennes à prendre toutes les mesures nécessaires, sans délai, afin de garantir qu'aucune personne ne pourra être condamnée à une peine impliquant une obligation de travailler pour avoir exprimé des opinions politiques ou des positions critiques de manière non violente. Nous exhortons également le gouvernement à entreprendre une révision en profondeur de la loi n° 76 de 1972 sur les publications et de la législation relative à la cybercriminalité, afin d'assurer la conformité de ces législations avec la convention et de prévenir toute interprétation ou application abusive.



La Suisse encourage enfin le gouvernement à fournir des informations détaillées et transparentes sur l'application concrète de ces dispositions, notamment en ce qui concerne le nombre de cas, les procédures engagées et les peines prononcées.

Membre travailleur, Argentine – M'exprimant au nom des travailleurs d'Argentine et d'Italie, et des centrales syndicales d'Uruguay, je suis profondément préoccupé par les manquements à la convention qui ont été dénoncés dans le cas de la Libye.

La convention interdit expressément le recours à toute forme de travail forcé ou obligatoire en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. La Libye a ratifié en 1961 la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention n° 105. Toutefois, les rapports des Nations Unies, notamment ceux du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, soulignent que les centres de détention libyens sont généralement gérés par des acteurs non étatiques et des groupes armés agissant en dehors de la légalité. Dans ces centres, des migrants, des réfugiés et des opposants politiques subissent de graves violations, telles que le travail forcé et l'extorsion.

À cet égard, il convient de noter des faits d'une gravité extrême qui se déroulent en ce moment; des citoyens argentins, italiens, tunisiens, américains, uruguayens, espagnols et portugais participant à une mission humanitaire acheminant une aide à Gaza sont détenus à Bengazi, justement pour des faits liés à leurs opinions politiques. Pourtant, outre le fait qu'une mission d'aide humanitaire ne suppose aucun type d'infraction, ces personnes ont été détenues et retenues illégalement, soumises à des mauvais traitements et des violations, et privées d'assistance juridique et médicale. Aujourd'hui, ce groupe de citoyens mène une grève de la faim pour obtenir le respect de ses droits.

En conséquence, nous demandons que le gouvernement libère immédiatement les citoyens illégalement détenus et respecte les droits humains et les libertés fondamentales, y compris la liberté d'expression ainsi que les conventions de l'OIT, en prenant les mesures nécessaires pour que personne ne soit emprisonné ou soumis à une obligation de travailler pour avoir simplement et pacifiquement manifesté son opposition à l'ordre politique.

Membre travailleuse, Pologne – Je prends la parole au nom de NSZZ Solidarność. Le 27 septembre 2022, la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité a été promulguée. NSZZ Solidarność constate que la commission d'experts note que certaines dispositions de la loi précitée incriminent des comportements et prévoient des peines d'emprisonnement qui impliquent une obligation de travailler. NSZZ Solidarność partage la préoccupation des experts des Nations Unies et des organisations de la société civile libyenne quant au caractère vague et très général d'un certain nombre de dispositions de cette loi, qui pourrait donner lieu à une application discriminatoire à l'encontre des journalistes, des défenseurs des droits humains, des militants et des acteurs de la société civile qui expriment des opinions dissidentes ou publient, partagent ou commentent des informations sur le gouvernement, ses politiques ou ses actions; ces critiques pouvant être interprétées comme menaçant la «sécurité ou la paix publique» ou encore «l'ordre public ou la morale». NSZZ Solidarność constate que la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité a été élaborée sans consulter la société civile libyenne. Les citoyens libyens ont pris connaissance de cette nouvelle loi en octobre 2021, lorsqu'une version du projet de loi a été divulguée officieusement dans des médias sociaux.

Les législateurs chargés de l'élaboration du projet de loi n'ont consulté d'acteurs concernés de la société civile ou de la communauté des juristes à aucun stade de ce processus. En outre, ils n'ont pas communiqué d'informations préalables à la population libyenne.



NSZZ Solidarność partage les préoccupations exprimées, selon lesquelles la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité peut restreindre l'exercice de certains droits, dont les droits à la liberté d'opinion et d'expression, à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, et conduire à des arrestations arbitraires. Sept hommes, âgés de 19 à 29 ans, ont été arbitrairement arrêtés et détenus par l'Agence de sécurité intérieure en 2021 et 2022, pour avoir diffusé des idées sur l'athéisme et fait outrage à la religion sur les médias sociaux. Quatre de ces hommes ont été condamnés à trois ans d'emprisonnement avec travaux forcés. En février 2023, les autorités libyennes ont arrêté une chanteuse et une créatrice de contenus en ligne accusées d'avoir enfreint la loi précitée et porté atteinte à «l'honneur et la morale publique».

NSZZ Solidarność constate avec préoccupation, comme la commission d'experts, que les restrictions à la liberté d'expression peuvent donner lieu à des sanctions telles que des peines d'emprisonnement impliquant une obligation de travailler. NSZZ Solidarność adhère aux recommandations de la commission d'experts et prie instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates, en droit et dans la pratique, pour mettre fin à toute violation de la convention, en veillant à ce que quiconque exprime des opinions politiques, y compris des opinions dissidentes, ou tout autre point de vue par l'intermédiaire du Web ou de tout autre outil technologique, ne puisse être condamné à une peine d'emprisonnement s'accompagnant de l'obligation de travailler.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Maroc** – Tout d'abord, nous exprimons notre estime pour les efforts de la commission d'experts pour ce qui est de l'élaboration des rapports, des observations et des recommandations objectives qui contribuent à appuyer le respect des normes internationales du travail et promouvoir le dialogue constructif entre les États Membres et les organes de contrôle de l'OIT. Nous remercions également le gouvernement pour les informations et les éclaircissements présentés qui reflètent l'attention et l'interaction positive pour ce qui est des observations et la coopération avec les mécanismes de contrôle. Nous avons suivi avec intérêt les données fournies par la délégation libyenne, et nous remarquons qu'il y en a qui portent sur la modernisation du système législatif institutionnel pertinent pour ce qui est des dispositions de la convention.

Nous apprécions les efforts déployés pour ce qui est de promouvoir les droits fondamentaux au travail dans un cadre de conjoncture exceptionnelle, ce qui fait que la poursuite de ces réformes est un indicateur positif de l'engagement des autorités libyennes à respecter l'harmonisation avec les normes internationales du travail.

Nous remarquons que les autorités libyennes n'ont pas seulement interdit le travail forcé, mais elles ont révisé les textes juridiques pertinents afin de garantir l'harmonisation avec les exigences de la convention, surtout pour ce qui est de la protection des libertés fondamentales et l'interdiction de toute pratique pouvant entraîner, de façon directe ou indirecte, l'imposition du travail forcé. Nous enregistrons, avec une approche positive, les données des garanties constitutionnelles et juridiques au niveau de la protection des droits et des libertés fondamentales en vue de renforcer l'égalité devant la loi et l'indépendance judiciaire.

Le travail au sein des institutions de réformes s'inscrit dans le cadre de la réinsertion sociale selon des règles juridiques claires, et ce pour poursuivre la réforme à travers des mécanismes nationaux qui rassemblent tous les partenaires sociaux.

En conclusion, nous voyons que les efforts législatifs institutionnels de procédure présentés à la commission constituent des indicateurs positifs de la volonté réelle d'harmoniser la législation et la pratique sur le plan national avec les dispositions de la



convention. Par conséquent, nous recommandons au Bureau de fournir l'assistance technique au gouvernement et de lui accorder le temps nécessaire pour mettre en place les réformes et pour respecter la convention.

Membre travailleur, Japon – Dans ses observations de 2026, la commission d'experts se réfère à la mission indépendante d'établissement des faits des Nations Unies sur la Libye, qui a constaté que l'Agence de sécurité intérieure place systématiquement en détention les personnes ayant critiqué les autorités. Les cas cités révèlent l'application systématique de telles peines dans des centres publics, en dehors de tout contrôle judiciaire et en toute impunité.

Le 11 juillet 2024, le journaliste Ahamed Al-Senussi, rédacteur en chef du *Sada Economic Newspaper* et animateur de l'émission «Flusna» sur la chaîne de télévision Al-Wasat, a été arrêté à Tripoli par des membres de l'Agence de sécurité intérieure. Il n'était rentré en Libye que depuis la veille. Il avait publié des documents révélant des actes de corruption au ministère de l'Économie et du Commerce. Ahamed Al-Senussi a été détenu au secret pendant trois jours, Ainsi qu'il l'a lui-même rapporté publiquement, ses yeux ont été bandés, il a été obligé de rester agenouillé pendant des heures, battu, injurié et menacé d'être agressé sexuellement. Il a été obligé d'enregistrer une «confession» filmée, que l'Agence de sécurité intérieure a diffusée sur sa plateforme. À la suite de ces événements, Ahamed Al-Senussi a déclaré: «Je témoigne que vous avez détruit ma vie avec cette vidéo, que ma famille a visionnée». Il a été libéré le 14 juillet 2024, sans être visé par aucune plainte.

La mission d'appui des Nations Unies en Libye (MANUL), la délégation de l'Union européenne, l'ambassade des États-Unis, le Committee to Protect Journalists et Libya Crimes Watch ont tous condamné cette arrestation. M. Al-Senussi a été libéré mais, ne pouvant pas travailler en Libye, a fui aux Pays-Bas.

Disons clairement ce que cette affaire montre par rapport à la convention. M. Al-Senussi a été arrêté pour une activité de journalisme économique – la description de la corruption dans une entité publique. Les travailleurs doivent justement pouvoir s'appuyer sur ce type de travail journalistique. Quand les journalistes sont exposés à la détention, à la torture, à la diffusion à leur famille d'aveux obtenus sous la contrainte et à l'exil, l'exploitation se poursuit de manière souterraine, protégée par le silence que fait régner la peur.

Personne n'a eu à répondre de ces actes. Aucune enquête n'a été ouverte. Aucune peine n'a jamais été prononcée. L'Agence de sécurité intérieure a arrêté M. Al-Senussi, l'a torturé, lui a extorqué des aveux, puis l'a libéré, sans qu'il en découle la moindre conséquence. Voilà à quoi ressemble l'impunité dans la pratique et cela dit à chaque travailleur, journaliste et militant de Libye que l'État pourra recommencer à tout moment contre n'importe qui. Nous demandons au gouvernement d'ouvrir une enquête indépendante sur les actes de torture qui seraient commis dans les lieux de détention de l'Agence de sécurité intérieure et de faire en sorte qu'aucun journaliste, travailleur ou militant de Libye ne risque d'être placé en détention pour s'être exprimé pacifiquement.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – La délégation algérienne voudrait remercier la délégation libyenne pour les informations détaillées fournies sur l'application de la convention, ce qui reflète les efforts déployés de la part du gouvernement en la matière. À cet égard, l'Algérie encourage le gouvernement poursuivre ses efforts fructueux afin de répondre aux observations portant sur l'application de cette convention et à poursuivre le processus de réforme législative institutionnelle déjà entamé. L'Algérie salue les mesures prises par les autorités libyennes pour l'harmonisation de la législation nationale avec les dispositions de la convention de façon à garantir le non-recours au travail forcé comme moyen de sanction ou comme mesure portant atteinte à la liberté d'expression et d'opinion.



Nous apprécions les révisions législatives en cours qui visent à promouvoir les garanties juridiques portant sur la protection des droits et des libertés fondamentales, conformément aux engagements internationaux de l'État de Libye. L'Algérie apprécie les mesures prises au sein des institutions de réforme et de réhabilitation pour garantir que les activités professionnelles réalisées en matière de réinsertion et de réhabilitation sociale soient conformes aux principes sur lesquels se basent les normes internationales du travail. Les efforts déployés par le gouvernement, malgré les défis et la conjoncture exceptionnelle dans le pays, méritent le soutien à cet égard.

Nous aimerions mentionner une série de mesures prises par les autorités libyennes, y compris la création d'une commission nationale tripartite et l'organisation de consultations techniques entre les entités concernées, ainsi que le lancement d'une révision du cadre législatif permanent, en plus de la prise de mesures pour promouvoir la transparence et le dialogue. L'Algérie croit fermement que le dialogue constructif et la coopération technique sont les moyens idoines pour aider les États Membres à respecter leurs engagements sur le plan international. Nous encourageons ainsi à poursuivre la coopération entre le gouvernement et l'OIT de façon à contribuer et à accompagner les réformes en cours, et à promouvoir le respect des dispositions de la convention.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleuse, État de Palestine – Dans son observation sur la Libye, la commission d'experts indique que la législation traite comme des infractions certaines activités de diffusion d'informations, de rassemblement d'informations et d'expression publique menées par les travailleurs et tout particulièrement les plus vulnérables. Les incidences de cette situation vont au-delà du sort d'un seul journaliste. Elles réduisent la visibilité, à l'extérieur, de violations qui touchent souvent les travailleurs les plus vulnérables et affaiblissent l'un des rares dispositifs permettant d'attirer l'attention du public sur les cas de travail forcé et d'exploitation.

Selon Reporters sans frontières, la Libye occupait le 143^e rang sur 180 pays dans le Classement mondial de la liberté de la presse 2024. Au moins cinq journalistes ont été emprisonnés en 2024. Selon les dispositions du droit libyen, les peines d'emprisonnement peuvent être assorties de travaux forcés obligatoires pour activités de journalisme. Chacune de ces peines d'emprisonnement élimine un journaliste dont le travail était souvent, pour la population, la seule source d'informations sur l'exploitation des travailleurs. Ces mesures ont des incidences directes sur les droits des travailleurs.

La Libye accueille des centaines de milliers de travailleurs migrants, dont un grand nombre sont soumis à des pratiques de servitude pour dettes, de vol de salaire et d'enfermement qui correspondent en tout point à la définition du travail forcé. Le seul mécanisme qui permette de faire connaître leur situation à la communauté internationale est souvent le recueil de preuves mené par les journalistes, les travailleurs d'organisations non gouvernementales et les militants. Lorsque les personnes qui recueillent des données sur ces violations sont emprisonnées en vertu des dispositions du Code pénal et de la loi sur la lutte contre la cybercriminalité, ainsi que l'a constaté la commission d'experts, l'exploitation qu'elles relevaient se poursuit dans l'ombre. Le travail forcé ne disparaît pas quand il n'est pas signalé.

Le travail forcé s'étend, car l'impunité croît dans les mêmes proportions que l'invisibilité. Chaque journaliste emprisonné en vertu des dispositions précitées n'est pas seulement victime de mesures qui sont préoccupantes au titre de la convention. L'emprisonnement de journalistes peut aussi indirectement faciliter la poursuite du travail forcé et de l'exploitation qu'ils tentaient de révéler par leur travail. Nous engageons le gouvernement à libérer tous les



journalistes détenus pour avoir mené des activités d'information et de mettre en œuvre les réformes législatives que la commission d'experts a demandées à de nombreuses reprises.

Membre employeur, Algérie – J'interviens ici au nom de mon organisation patronale: le Conseil du renouveau économique algérien (CREA). Je tiens d'abord à dire que nous apprécions à leur juste valeur les travaux de la commission d'experts, notamment les observations formulées dans son rapport, que nous considérons comme constructives et utiles au renforcement du respect des normes internationales du travail.

Au contact de nos partenaires économiques libyens, nous avons plutôt l'impression qu'il y a une ferme volonté de leur part de participer activement à la reconstruction de leur sphère économique tout en veillant à l'amélioration du travail des travailleurs réguliers.

Concernant la convention, ils nous disent la ferme volonté de leur gouvernement d'adapter la législation libyenne afin d'exclure toute forme de travail forcé comme sanction ou moyen de contrainte. Ils nous ont également fait part des mesures prises dans les établissements de réforme et de réhabilitation, afin de garantir que le travail effectué dans ces structures s'inscrive dans une logique de réinsertion sociale et non de sanction obligatoire.

Nous avons confiance en nos partenaires libyens qui nous décrivent quelquefois des situations irréalistes liées à l'instabilité et à la fragilisation des institutions.

Malgré le contexte difficile que traverse le pays, nos partenaires libyens font confiance à leur gouvernement pour les efforts engagés, notamment:

- l'examen et la révision de la législation;
- les initiatives destinées à renforcer la transparence et la bonne gouvernance.

Alors, si les partenaires sociaux libyens font confiance à leur gouvernement, nous devons également aller au bout de l'accompagnement technique mis en place pour permettre à ce pays de s'inscrire dans le temps et durablement dans la justice sociale et le travail décent. Aussi, nous encourageons à la poursuite des réformes et du dialogue en vue d'assurer une pleine conformité avec les normes internationales du travail.

Membre gouvernemental, Afrique du Sud – L'Afrique du Sud remercie la commission d'experts de son rapport très complet et des observations constructives y figurant. L'action de la commission d'experts continue de jouer un rôle déterminant dans le renforcement du respect des normes internationales du travail et l'adoption de mesures garantissant la dignité de tous les travailleurs. C'est grâce aux précieuses observations de la commission d'experts que le dialogue peut se poursuivre.

L'Afrique du Sud est consciente du fait que le gouvernement a lancé un processus de réforme et pris certaines mesures concernant la convention. Cependant, les conclusions de la commission d'experts indiquent qu'il reste des lacunes entre les dispositions juridiques et la pratique, notamment qu'il reste possible de recourir au travail forcé en tant que sanction ou mesure disciplinaire selon des modalités qui appellent un examen plus approfondi. La convention définit des attentes claires et, s'il subsiste des ambiguïtés dans la législation ou la pratique, il serait utile de continuer d'examiner ces problèmes. L'Afrique du Sud prend acte des engagements pris par le gouvernement sur les plans constitutionnel et législatif dans ce domaine, y compris les dispositions de la Déclaration constitutionnelle de 2011 et du projet de Constitution. La transposition de ces engagements dans la pratique quotidienne, notamment dans les lieux de détention, est en cours. Notre délégation sait que la situation de la Libye reste difficile. Nous prenons acte de la création de la Commission nationale tripartite et de la révision de la législation pertinente, qui sont des exemples des mesures que prend la Libye.



En conclusion, nous encourageons le gouvernement à continuer de collaborer avec l'OIT dans le cadre de ses programmes de coopération technique afin de répondre aux préoccupations de la commission d'experts et de décrire des mesures concrètes à la prochaine session.

Membre travailleur, Zimbabwe – La convention n'a pas été adoptée pour protéger des catégories juridiques abstraites. Elle a été adoptée pour protéger les personnes et, plus particulièrement, celles qui sont les plus vulnérables lorsque l'État a recours au travail obligatoire en tant qu'instrument de contrôle.

En Libye, les travailleurs ordinaires sont aujourd'hui les plus fortement exposés à la vulnérabilité. La commission d'experts a clairement décrit le problème de base, qui est que les dispositions du Code pénal prévoient expressément l'imposition de peines d'emprisonnement impliquant l'obligation de travailler. Toute disposition qui prévoit l'emprisonnement d'une personne en raison de l'expression pacifique d'opinions politiques ou sociales est donc, simultanément, une disposition qui impose du travail forcé pour sanctionner ces opinions. Les dispositions de la loi n° 76 de 1972 sur les publications, de nombreux articles du Code pénal et les dispositions de la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité ont tous cet effet secondaire. Cette situation a un impact direct et concret sur les travailleurs.

Au titre des dispositions précitées, un travailleur peut être poursuivi pour s'être exprimé publiquement sur des conditions non sécurisées, des salaires non payés ou un traitement discriminatoire au travail, si ses propos sont considérés par l'employeur ou une autorité comme une critique des institutions publiques ou une atteinte à l'État. S'il est jugé coupable, ce travailleur ou cette travailleuse peut être emprisonné, ce qui signifie l'imposition de travaux forcés obligatoires en vertu du droit libyen. Il suffit de menacer de l'application de ces dispositions pour réduire des doléances au silence. Le travail forcé n'est pas seulement imposé entre les murs des prisons, il se produit aussi sur les lieux de travail où des travailleurs se taisent par peur des répercussions juridiques.

En décembre 2022, quatre membres d'une organisation de la société civile ont été condamnés à une peine de trois ans d'emprisonnement avec travaux forcés obligatoires pour avoir exprimé des opinions laïques et féministes. La commission d'experts a cité ces cas. Les personnes visées n'étaient pas des délinquants. Elles avaient exercé leur droit à exprimer leurs idées. Pour avoir pris parti publiquement, elles ont pourtant été condamnées aux travaux forcés, ce même mécanisme pouvant être utilisé contre tout travailleur dont la voix gêne l'État.

Nous demandons au gouvernement de réviser d'urgence la loi n° 76 de 1972 sur les publications et les dispositions concernées du Code pénal, et de veiller à ce qu'en Libye aucun travailleur qui s'est exprimé pacifiquement ne risque d'être emprisonné et soumis au travail obligatoire.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Arabie saoudite** – Le Royaume d'Arabie saoudite remercie la commission d'experts d'avoir présenté un rapport et des observations constructives visant à améliorer le respect des normes internationales du travail. Il soutient le gouvernement dans son processus de réforme et ses efforts de promotion de cadres législatif et institutionnel respectueux de la protection des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de l'état de droit. L'action menée confirme l'adhésion du gouvernement à la convention par l'intermédiaire de l'harmonisation des lois nationales avec cet instrument. En outre, le Royaume d'Arabie saoudite continue de penser que la coopération entre la commission et le gouvernement doit se poursuivre et réaffirme la nécessité de respecter les particularités nationales et internationales du pays, ainsi que les efforts qu'il mène.



Membre travailleur, Afrique du Sud – Dans son observation de 2026, la commission d'experts considère que la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité est la principale nouvelle source de préoccupation et qu'elle représente un élargissement qualitatif de la menace qui pèse déjà sur les travailleurs et les défenseurs des droits des travailleurs. Avant l'adoption de cette loi, les travailleurs et les militants qui recueillaient des preuves sur l'exploitation, les pratiques de travail illégales, le vol de salaire et les conditions de travail sûres pouvaient être condamnés en vertu de dispositions du Code pénal sur lesquelles la commission d'experts a attiré l'attention il y a longtemps. La loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité ajoute des dispositions complètement inédites. Elle incrimine la publication sur le Web de contenu considéré comme menaçant la sécurité ou la paix publique, qui est punie de peines pouvant aller jusqu'à quinze ans d'emprisonnement. Dans un système juridique où l'emprisonnement est associé aux travaux forcés obligatoires, quiconque publie en ligne des informations sur les conditions de travail que les autorités trouvent gênantes risque directement d'être emprisonné.

L'effet dissuasif de telles dispositions est immédiat et réel. En 2021, le blogueur Hamza al-Treki a été arrêté après avoir publié en ligne une vidéo contenant des critiques contre le Premier ministre et détenu pendant quatre mois sans être jugé. En 2024, le journaliste Ayed Abdeljalil a été emprisonné à deux reprises, dans des affaires différentes, pour avoir publié sur Facebook des textes dénonçant la corruption et la discrimination raciale. Entre ces deux arrestations, il a été maintenu sous contrôle judiciaire. Ces deux personnes ont fait ce qui était nécessaire pour les travailleurs et leurs défenseurs. Elles ont recueilli des preuves, diffusé des informations, fait entendre leur voix.

Le système judiciaire a réagi en les arrêtant et en les emprisonnant. Pour les travailleurs qui se trouvent en Libye, en particulier les travailleurs migrants, les travailleurs du secteur informel et ceux des secteurs où il a été prouvé que l'exploitation est pratiquée, cela a eu des conséquences désastreuses. Les personnes susceptibles de signaler des violations, de contacter un journaliste ou de publier en ligne des preuves d'exploitation risquent aujourd'hui d'être poursuivies au pénal en vertu d'une loi aux dispositions si générales qu'elles pourraient s'appliquer à quasiment tout contenu critique. Le travail forcé prospère quand il est passé sous silence. La loi en question impose ce silence.

Nous demandons au gouvernement d'abroger ou de réviser de manière approfondie la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité, en supprimant toutes les sanctions pénales visant le fait de s'exprimer de manière pacifique, et de faire en sorte que les travailleurs et les défenseurs des droits des travailleurs puissent signaler les cas d'exploitation sans craindre d'être poursuivis en justice. En outre, nous demandons au gouvernement de garantir le respect de l'article 6 de la Convention des Nations Unies contre la cybercriminalité, qui dispose que les États parties s'acquittent de leurs obligations au titre de cette convention d'une manière compatible avec les obligations que leur impose le droit international des droits de l'homme.

Membre gouvernemental, Niger – Le Niger prend note du rapport de la commission d'experts et des observations constructives qu'il contient, qui contribuent à renforcer le respect des normes internationales du travail.

Notre délégation salue les démarches et les efforts de la Libye pour donner suite à ces observations. Nous estimons que le gouvernement a démontré un engagement clair envers la convention, et a fait preuve de diligence pour aligner sa législation nationale sur les dispositions de la convention, de manière à combattre le travail forcé et à empêcher toute interprétation susceptible de porter atteinte au droit à la liberté d'expression politique et intellectuelle. Nous saluons également l'examen approfondi mené par le gouvernement de la



législation pertinente, ainsi que les garanties offertes par la Déclaration constitutionnelle de 2011 et le projet de Constitution concernant la protection des droits et libertés fondamentaux ainsi que l'interdiction de toute forme de travail forcé.

Le Niger apprécie les mesures prises par le gouvernement au sein des institutions correctionnelles et de réadaptation afin de garantir que le travail qui y est effectué n'est pas une punition obligatoire, mais plutôt une composante des programmes visant à la réhabilitation et à la réinsertion sociale. Nous nous félicitons en outre des mesures concrètes prises par le gouvernement malgré les circonstances exceptionnelles qu'elle traverse, notamment la mise en place d'un Comité national tripartite, la tenue de réunions techniques entre les ministères concernés, l'élaboration d'une nouvelle loi sur les médias et l'examen préliminaire de la législation, ainsi que les projets visant à renforcer la transparence.

Pour conclure, le Niger invite le Bureau et les partenaires à fournir au gouvernement toute l'assistance technique voulue pour poursuivre les efforts de mise en œuvre de la convention à travers un dialogue social tripartite.

Interprétation de l'arabe: **Observatrice, Confédération syndicale internationale (CSI)**
– Je représente la Fédération générale des syndicats de Libye. J'adhère aux conclusions de la commission d'experts concernant le fait que des personnes continuent d'être sanctionnées en raison de leurs opinions politiques ou de l'exercice pacifique de leur liberté d'expression, et que les peines ou de détention ou d'emprisonnement et les jugements peuvent impliquer du travail forcé dans les lieux de détention, en violation des dispositions de la convention. Comme la commission d'experts, nous jugeons aussi préoccupante la poursuite des restrictions à la liberté d'expression et les mesures visant les acteurs qui critiquent les politiques publiques, notamment les poursuites et les mises en détention visant des syndicats et des travailleurs en raison de leurs activités syndicales, parmi lesquels Fathi Al-Bousaifi, président de l'Union des contrôleurs aériens. Toutefois, j'attire l'attention sur un autre aspect des violations qui se rapportent à l'application de la convention en Libye, à savoir l'utilisation de l'emploi et des relations du travail pour faire pression sur les travailleurs ou les punir en raison de leurs opinions politiques, parce qu'ils s'élèvent contre la corruption ou mènent des activités syndicales. Dans un certain nombre de secteurs et d'institutions publics, de telles pratiques ont été signalées, notamment le renvoi de travailleurs, leur licenciement ou leur mutation forcée, sans avoir obtenu leur consentement, ces travailleurs étant aussi menacés de perdre leur emploi ou source de revenu s'ils refusent de se soumettre à ces décisions. L'un des exemples les plus marquants concerne plus de 1 000 travailleurs de Libyan Airlines, qui ont été renvoyés collectivement en vertu de la décision ministérielle n° 146 pour avoir critiqué la corruption et des mesures administratives et gouvernementales.

Un grand nombre de travailleurs ont été mutés à des postes qui ne leur correspondaient pas et privés de prestations auxquelles ils avaient droit pendant plus de trois ans. Ces mesures ont été liées au fait que certains syndicalistes et travailleurs participaient à des manifestations et revendications pacifiques concernant l'amélioration des conditions de vie et la lutte contre la corruption. Un certain nombre de travailleurs a aussi été visé par des procédures «de mise en attente de libération des fonds», qui les ont privés de salaire réel, d'emploi régulier ou de prestations pendant des années, ce qui les a placés dans une situation de dépendance coercitive et soumis à une pression économique permanente. Un certain nombre de travailleurs a porté plainte auprès de l'inspection du travail à Tripoli, laquelle a rejeté leur plainte, ce qui soulève des interrogations préoccupantes concernant l'efficacité et l'indépendance des mécanismes chargés de faire respecter le droit du travail. Nous sommes particulièrement inquiets non pas face aux renvois collectifs, aux mutations forcées et aux privations de salaire, mais au fait que l'emploi et les moyens d'existence des travailleurs sont



utilisés pour exercer des pressions et sanctionner des opinions, points de vue ou activités pacifiques, au mépris de la protection garantie par la convention.

Dans le même contexte, nous sommes de plus en plus préoccupés par la manière dont la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité est mise en œuvre dans la pratique, qui restreint la liberté d'expression et crée un climat de peur chez les travailleurs et les syndicalistes, ce qui les incite à s'autocensurer. Nous prions le gouvernement de fournir des informations complètes sur ces pratiques et de prendre les mesures nécessaires pour que le licenciement, la mutation ou la privation de salaire ne soient pas utilisés comme des instruments de pression ou de sanction et pour garantir l'indépendance de l'autorité chargée de l'inspection du travail, à Tripoli et dans toute la Libye.

Nous demandons aussi à l'OIT d'accepter les demandes de missions de contacts directs pour vérifier ces allégations et communiquer directement avec les travailleurs et leurs organisations syndicales, ainsi que les autorités compétentes, pour mesurer le respect effectif de la convention. Nous attirons l'attention sur le fait que l'invitation à un atelier tenu en mai n'a pas été envoyée à tous les partenaires sociaux, et surtout sur le fait que certains représentants syndicaux n'auraient pas été autorisés à participer à cet atelier parce qu'ils avaient appelé à manifester. Nous constatons que les participants ont affirmé représenter la Fédération nationale des syndicats libyens et non l'ensemble des travailleurs de Libye. Cela montre qu'actuellement tous les partenaires sociaux ne sont pas capables de participer pleinement aux processus de dialogue social en Libye.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Ayant dûment pris note de toutes les observations qui ont été formulées, nous affirmons que toutes les positions et observations enrichiront notre dialogue et contribueront au renforcement des normes du travail au niveau international. Nous sommes pleinement déterminés à appliquer la convention.

Son cadre technique vise l'abolition du travail forcé, et l'article 2 du Code du travail interdit toutes les formes d'esclavage ou de travail forcé d'une manière générale, pour l'ensemble de la population, en veillant à ce que chacun soit traité sur un pied d'égalité. Nous avons aussi l'intention de respecter la liberté de tous. Cela a été indiqué dans différents rapports. Toutefois, tous les problèmes cités devant être réglés au sein du mécanisme de révision relatif aux droits de l'homme, nous demandons que le cadre technique de la convention soit pleinement respecté. Nous affirmons aussi que l'ensemble de la législation du pays, y compris le Code pénal, est actuellement révisé en détail afin de rendre les lois et la législation en vigueur pleinement conformes à la convention.

En outre, le cadre législatif adopté depuis 2011 ainsi que le Code du travail de 2010 garantissent les libertés fondamentales et interdisent toutes les formes de travail forcé et d'esclavage. Par ailleurs, certaines dispositions législatives qui ont suscité des préoccupations concernant le travail forcé n'ont pas été appliquées depuis 2011. L'année dernière, lors de la Conférence internationale du Travail, le gouvernement a soumis son rapport, ainsi qu'un rapport sur l'application de la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930. À cette occasion, nous avons pris en compte les observations et conclusions formulées par la commission. Nous estimons donc que l'inscription de la Libye sur la présente liste des cas n'est pas justifiée. Toutefois, nous soulignons qu'il sera tenu compte des observations de la commission d'experts, de la commission et des membres de cet organe. Le gouvernement attache toujours la même importance au respect des normes internationales du travail et, en particulier, du principe du tripartisme.



Le gouvernement est pleinement déterminé à respecter les normes internationales du travail et les principes du travail, en particulier le principe de tripartisme. Nous considérons que l'OIT devrait se pencher sur une question importante. Il s'agit de l'apparition devant la présente commission de l'entité appelée «Fédération générale des syndicats de Libye», qui s'est exprimée au nom de la CSI, qui n'a pas été reconnue en tant que partenaire social et n'a pas de présence effective en Libye, que ce soit sous forme de membres travailleurs, de structures fondatrices ou d'organisations syndicales enregistrées au niveau national.

La présence d'une entité se présentant comme représentative des travailleurs alors qu'elle n'a pas de mandat organisationnel établi ni de membres véritables soulève légitimement des questions concernant le respect des principes consacrés par l'Organisation internationale du Travail par ceux qui représentent l'entité en question pour assurer la participation des trois mandants d'une manière qui renseigne sur leur véritable représentativité.

Selon les informations dont nous disposons, cette entité aurait été créée hors du territoire libyen, pendant un atelier de formation tenu en Tunisie, avec la participation d'individus qui ne représentaient pas des mandants travailleurs établis. Nous considérons qu'il y a lieu d'être préoccupé par les bases et la représentativité de certaines structures syndicales.

Depuis l'adoption de la loi n° 3 de 2023 sur l'organisation syndicale, le gouvernement a entrepris de reconstruire le mouvement syndical sur de solides bases démocratiques. Toutefois, l'existence de structures dépourvues de base institutionnelle ou de présence concrète sur le terrain a créé une confusion dans le monde syndical et affaibli la capacité de syndicats légitimement élus de tenir leur rôle normal dans le pays.

Nous pensons qu'il faut prendre les mesures nécessaires pour garantir l'authenticité de la représentation au sein de la présente assemblée et l'application d'un ensemble de règles claires afin de renforcer la crédibilité des délégués présents à la Conférence internationale du Travail. Nous ne souhaitons pas critiquer une partie plus qu'une autre, mais ce principe nous semble essentiel. Les travailleurs sont protégés par ce principe, établi pour protéger l'important principe du tripartisme, sur lequel l'action de l'OIT s'est construite.

Malgré les difficultés liées à la période de transition, le gouvernement demeure déterminé à mener à bien la réforme législative par l'intermédiaire de travaux techniques et en coordination avec les ministères compétents, ainsi qu'en activant la Commission nationale tripartite. Une législation nationale conforme aux principes internationaux sera mise en place. Le gouvernement affirme de nouveau qu'il est ouvert à l'assistance et à l'appui techniques que fournit le Bureau international du Travail et réaffirme sa volonté de fournir des données statistiques sur les peines d'emprisonnement. Il est aussi disposé à maintenir une coopération constructive par des moyens qui renforceront la confiance dans le processus en cours de réforme de la législation et des institutions.

Membres travailleurs – Nous remercions toutes les délégations de leurs contributions à ce débat et, plus particulièrement, le représentant gouvernemental des informations qu'il a fournies à la commission. Du point de vue des travailleurs, le débat de ce jour a confirmé que de profondes préoccupations persistent depuis longtemps au sujet de l'application de la convention par la Libye. La convention n'autorise aucune exception en cas d'utilisation du travail forcé en tant que mesure de coercition politique ou en tant que sanction à l'égard de personnes qui expriment certaines opinions, en tant que mesure de discipline du travail ou en tant que mesure de discrimination. Les membres travailleurs rappellent que ces obligations s'appliquent à tout moment et en toute circonstance, y compris pendant les périodes de transition politique ou de fragilité institutionnelle.



Le débat a mis en évidence une préoccupation essentielle se rapportant, dans ce cas, au recours à des dispositions de la législation pénale et de pratiques pénitentiaires pour imposer un travail obligatoire à des personnes qui, sans recourir à la violence, expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Dans le cas des travailleurs, cette question touche au lien entre les droits humains fondamentaux et les droits fondamentaux au travail.

Les membres travailleurs trouvent particulièrement préoccupante la possibilité que des dispositions juridiques en vigueur puissent être invoquées pour imposer une peine d'emprisonnement à une personne ayant exprimé certaines opinions et que cette sanction puisse impliquer une obligation de travailler. Ainsi que l'a régulièrement souligné la commission d'experts au cours d'une longue période, tout système qui permet d'imposer un travail obligatoire en tant que sanction de l'expression d'opinions politiques est incompatible avec la convention.

Les membres travailleurs constatent avec préoccupation que les récentes mesures législatives, notamment la loi de 2022 contre la cybercriminalité, plutôt que de résoudre ces problèmes qui existent de longue date, ont encore accentué la complexité de la situation. L'adoption de nouvelles dispositions pénales prévoyant des peines de prison impliquant du travail obligatoire soulève de graves problèmes de compatibilité avec la convention, en particulier quand le champ d'application des comportements considérés comme des infractions est large et vague. Les membres travailleurs considèrent que cela accroît encore le risque qu'un travail forcé soit imposé bien que la convention l'interdise clairement.

Les membres travailleurs partagent l'avis de la commission d'experts selon lequel de simples déclarations générales de principes sont insuffisantes. La convention exige que les dispositions juridiques soient précises et efficaces dans la pratique. Le Code pénal doit interdire clairement et explicitement toute mesure visant à imposer un travail obligatoire pour des motifs interdits par la convention. Toutefois, les travailleurs et les personnes privées de liberté restent gravement exposés aux mauvais traitements. Les membres travailleurs approuvent l'avis de la commission d'experts, selon lequel tout travail réalisé sous l'autorité ou la supervision de l'État doit être conforme aux dispositions de la convention, y compris dans les contextes liés à la détention.

Il est indispensable que la privation de liberté ne soit jamais utilisée pour imposer un travail obligatoire auquel la personne détenue n'a pas donné son consentement et en l'absence de solides garanties juridiques. Toute pratique de ce type constitue une atteinte à la dignité humaine et à l'état de droit.

Le travail forcé touche les personnes les plus vulnérables, en particulier les détenus, les migrants et d'autres personnes ne possédant pas les moyens nécessaires pour contester les pratiques coercitives. Quand le travail forcé n'est pas expressément interdit ni prévenu efficacement, il se transforme en un instrument de répression et d'exploitation incompatible avec les valeurs de l'OIT.

La persistance de graves problèmes dans l'application de la convention confirme qu'il est nécessaire d'aborder la question du travail forcé en détention et de prendre d'urgence des mesures de suivi.

Dans ce contexte, les membres travailleurs appuient sans réserve les demandes répétées formulées par la commission d'experts pour que soient fournies des informations précises, détaillées et à jour sur les mesures adoptées pour appliquer la convention, y compris en



détention, sur les mécanismes de contrôle et sur les sanctions. En l'absence d'informations, il est impossible de déterminer si des progrès sont accomplis.

Au vu du débat tenu aujourd'hui et compte tenu des préoccupations et demandes formulées par la commission d'experts, les membres travailleurs souhaitent présenter clairement leurs conclusions et attentes.

Premièrement, les membres travailleurs demandent au gouvernement de prendre d'urgence des mesures législatives concrètes pour garantir qu'aucune peine d'emprisonnement s'accompagnant de l'obligation de travailler ne peut être imposée à quiconque exprime pacifiquement des idées politiques ou manifeste son opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi par l'intermédiaire du Web ou de tout autre outil technologique.

Deuxièmement, les membres travailleurs engagent le gouvernement à adopter d'urgence des mesures législatives concrètes visant à garantir qu'aucun fonctionnaire ou travailleur du secteur public ne pourra être sanctionné d'une peine d'emprisonnement pouvant s'accompagner de l'obligation de travailler en cas d'infraction à la discipline du travail ou de participation à des actions collectives.

Troisièmement, les membres travailleurs prient le gouvernement de faire en sorte que tout travail accompli en détention ou sous l'autorité de l'État soit pleinement conforme à la convention et qu'aucun travail obligatoire ne soit imposé sous la menace de sanctions et sans avoir obtenu le consentement réel du détenu.

Quatrièmement, les membres travailleurs demandent au gouvernement de renforcer les mécanismes de contrôle de l'application et d'établissement des responsabilités afin que toute pratique équivalant à du travail forcé ou obligatoire fasse rapidement l'objet d'une enquête et de sanctions effectives.

Cinquièmement, les membres travailleurs soulignent de nouveau l'importance d'une coopération constructive et soutenue avec l'OIT. Aussi, ils prient instamment le gouvernement d'accepter qu'une mission de contacts directs se tienne en Libye afin de garantir la conformité de toutes les mesures adoptées avec la convention.

Enfin, nous espérons que le gouvernement communiquera à la commission d'experts des informations complètes et précises sur les mesures prises en droit et dans la pratique pour supprimer le travail forcé sous toutes ses formes interdites, en donnant des précisions sur les garanties, les voies de recours et les sanctions.

La convention est contraignante et ses prescriptions ne sont pas négociables. Nous espérons que le gouvernement saisira cette occasion pour prouver son engagement en faveur d'une suppression pleine et effective du travail forcé, conformément aux obligations internationales et en coopération avec le système de contrôle de l'OIT.

Membres employeurs – Je tenterai d'être aussi bref que possible. Les membres employeurs remercient le gouvernement d'avoir participé de manière constructive au débat de ce jour et d'avoir présenté son point de vue à la commission. Le présent débat touchant à sa fin, les membres employeurs souhaitent réaffirmer la grande importance qu'ils accordent tous à la pleine application de la convention, y compris l'alinéa a) de l'article 1 énonçant l'interdiction de peines impliquant une obligation de travailler en tant que sanction contre l'expression de certaines opinions politiques ou la manifestation d'une opposition idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi. Les observations de la commission d'experts, en particulier celles qui visent la loi n° 76 de 1972 sur les publications, certaines dispositions



du Code pénal et la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité, mettent en lumière d'importants domaines où la clarté des lois est nécessaire pour assurer la pleine conformité à la convention.

Nous avons écouté attentivement les informations données par le gouvernement sur son contexte national actuel, qui est difficile. Les membres employeurs comprennent que la Libye traverse une période très complexe de transitions sur le plan politique et de la sécurité. Au cours du débat, nous avons aussi entendu que, dans ce contexte, les entreprises et les travailleurs souffrent aussi tandis que des commerces ferment et la confiance des investisseurs diminue. Naturellement, cette situation pèse lourdement sur les infrastructures institutionnelles du gouvernement et sa capacité à gouverner le pays. Les membres employeurs prennent note des grandes contraintes posées par cet environnement, mais ils considèrent aussi que, pendant une telle période de transition, la création de garanties législatives claires et explicites peut contribuer à la mise en place d'une base rassurante qui, à long terme, favorisera la stabilité, le relèvement et le rétablissement de la confiance des investisseurs et des entreprises, ainsi que la création d'emplois pour les travailleurs.

Les membres employeurs se félicitent du fait que le gouvernement soit déterminé à faire de la Déclaration constitutionnelle de 2011 une référence supérieure, mais considèrent que se contenter d'une harmonisation implicite pourrait donner lieu à des interprétations erronées et une mauvaise application de la convention sur le terrain. Afin que toutes les parties bénéficient de la sécurité juridique et de la confiance, nous demandons au gouvernement de reprendre l'esprit constructif de la Déclaration constitutionnelle dans des modifications explicites des textes pertinents de la loi n° 76 de 1972 sur les publications, le Code pénal et la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité. Les membres employeurs confirment qu'ils considèrent comme un progrès constructif la mission sur le terrain menée par l'OIT à Tripoli du 17 au 21 mai 2026. Ils saluent l'ouverture au dialogue démontrée par le gouvernement et la coopération entre le gouvernement et le Bureau international du Travail. Les membres employeurs engagent fermement le gouvernement à maintenir cette dynamique en élargissant et en approfondissant sa coopération avec le Bureau afin de s'occuper des éléments législatifs particuliers dont il a été question aujourd'hui en tenant compte de la convention.

En conclusion, les membres employeurs prennent acte de l'instabilité politique et des problèmes de sécurité qu'affronte la Libye, mais jugent indispensable que le gouvernement avance dans l'application pratique. Ils prient instamment le gouvernement de développer et d'approfondir le travail qu'il mène avec le Bureau en vue d'élaborer une feuille de route claire et assortie d'échéances et de prendre d'urgence des mesures visant à harmoniser pleinement avec la convention les dispositions de la législation du pays et son application dans la pratique. En outre, nous demandons au gouvernement d'assurer un dialogue général et ouvert à tous tout au long de la révision des lois.

Présidente – Le débat sur ce cas est terminé. Je remercie le représentant gouvernemental de la Libye de sa participation, ainsi que tous les orateurs ayant participé au débat.

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 inquiétude que le gouvernement n'a pas fourni de réponse aux commentaires précédents de la commission d'experts et a rappelé



l'importance de respecter les obligations en matière de présentation de rapports dans le cadre du système de contrôle.

La commission a souligné que tout travail effectué sous l'autorité ou la supervision de l'État doit être conforme à la convention et ne doit pas être imposé sous la menace ou la contrainte.

Tenant compte des discussions, la commission a demandé au gouvernement:

- de prendre des mesures concrètes dans un délai déterminé pour garantir que la législation et la pratique nationales sont conformes aux dispositions de la convention, en particulier en modifiant les dispositions pertinentes de la loi de 1972 sur les publications, du Code pénal et de la loi de 2022 sur la lutte contre la cybercriminalité, afin de veiller à ce qu'aucune sanction impliquant du travail obligatoire ne soit imposée à des personnes qui expriment pacifiquement des opinions politiques ou idéologiques;
- de s'assurer, en droit et dans la pratique, qu'aucune personne ne fait l'objet d'une peine de prison impliquant l'obligation de travailler pour avoir exprimé pacifiquement des opinions politiques ou idéologiques; et
- de renforcer les mécanismes afin de veiller à ce que toute violation de la convention fasse rapidement l'objet d'une enquête et soit sanctionnée, et de fournir des informations sur les progrès accomplis, y compris le nombre de cas traités, de condamnations prononcées, en indiquant les faits ayant conduit à ces condamnations, et de sanctions appliquées.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT afin d'assurer la mise en œuvre effective de toutes les recommandations de la commission et de rendre compte à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, des mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations susmentionnées et des résultats obtenus à cet égard.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Éminents membres de la commission, le gouvernement d'unité nationale de l'État de Libye remercie la commission de ses observations et des efforts qu'elle a déployés dans le cas de la Libye, au titre de l'examen de la mise en œuvre de la convention. Le gouvernement réaffirme qu'il respecte pleinement les mécanismes de contrôle de l'OIT et qu'il est déterminé à coopérer de manière constructive avec la commission et la commission d'experts pour améliorer l'application effective des normes internationales du travail. S'agissant des observations, le gouvernement souhaite formuler les commentaires ci-après.

Le gouvernement confirme son engagement de soumettre tous les rapports demandés et indique que le retard signalé par la commission a été provoqué par une situation exceptionnelle, liée à la période de transition que traverse le pays. Bien entendu, ce processus se heurte aussi à des obstacles institutionnels. Le gouvernement remédiera à ce retard et soumettra un rapport complet d'ici à la date-butoir du 1^{er} septembre 2026. Il confirme aussi qu'il a déjà lancé la révision de plusieurs parties pertinentes de la législation, conformément aux dispositions de la convention, et que les processus de révision sont menés en coordination et en consultation avec la Commission nationale tripartite.

Le gouvernement dément l'existence de toute affaire ayant donné lieu à l'imposition de sanctions impliquant un travail obligatoire en raison de l'expression pacifique d'une opinion et souligne que les dispositions citées n'ont pas été appliquées depuis 2001.



Le gouvernement s'emploie aussi à renforcer les mécanismes d'enquête et le suivi de toutes les enquêtes menées. Il apprécie que la commission l'invite à bénéficier de l'appui technique de l'OIT et est complètement prêt à intensifier sa coopération en tenant des ateliers et en renforçant les capacités nationales. Le gouvernement libyen souhaite apporter des précisions en réponse à l'affirmation selon laquelle il n'aurait communiqué de réponse à la commission d'experts. De fait, ces informations ont bel et bien été soumises et font l'objet d'un examen au cours du présent débat. Le gouvernement considère que les conclusions ne découlent pas nécessairement de rapports communiqués ou enregistrés lors des précédentes sessions. Il est faux de considérer que le gouvernement refuse de fournir ces informations ou de coopérer avec la commission. Le gouvernement réaffirme qu'il a appuyé sans réserve ce processus et continuera de le faire en coopération avec la commission et par l'intermédiaire des documents officiels de l'OIT. Le gouvernement de l'État de Libye confirme qu'il est fermement résolu à mettre en œuvre les dispositions de la convention, ce qui témoigne de la volonté de l'État de respecter les libertés et l'état de droit. Il considère les présentes observations comme une importante occasion de coopérer avec la commission et avec l'OIT.

Mali (ratification: 2000)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

En vue de répondre aux observations de 2025 de la commission d'experts sur l'application de la convention, la commission interpelle le Mali sur le recrutement forcé d'enfants dans les conflits armés. En matière de respect des droits fondamentaux de la personne humaine, il est à rappeler que, de l'indépendance à nos jours, tous les gouvernements de la République du Mali ont consacré une valeur constitutionnelle à leur promotion en vue de consolider profondément leur ancrage juridique. Malgré les efforts fournis, la question de la protection des droits des enfants et des personnes vulnérables dans un contexte de conflit armé asymétrique de lutte contre les groupes armés par les Forces armées maliennes est soulevée de façon récurrente par le BIT.

L'armée dans sa mission régalienne assure en toute légalité depuis plusieurs années la défense de l'intégrité territoriale du Mali et la protection des citoyens et de leurs biens en application de certaines normes spécifiques, notamment la loi n° 04-051 du 23 novembre 2004 portant organisation générale de la Défense nationale, et l'ordonnance n° 2023-15 du 21 mars 2023 portant statut général des militaires, modifiée. Il faut rappeler que le statut des militaires, aux termes du point 3 de l'article 3 des dispositions générales, fixe l'âge de recrutement dans l'armée à 18 ans. En application de cette disposition statutaire, l'État du Mali a garanti qu'aucun enfant de moins de 18 ans ne pourrait faire l'objet de recrutement dans les Forces armées maliennes. Cette garantie est renforcée par la Constitution du 22 juillet 2023 et par les dispositions de la loi n° 01-081 du 24 août 2001 portant minorité pénale et l'institution des juridictions pour mineur, de la loi n° 2024-027 du 13 décembre 2024 portant Code pénal et de la loi n° 2024-028 du 13 décembre 2024 portant Code de procédure pénale, qui fixent toutes la majorité pénale à 18 ans. Aussi, le Code pénal en son article 242-85 incrimine et sanctionne spécifiquement l'enrôlement et l'utilisation d'enfants par des forces et groupes armés.

Au regard de cela, nous affirmons que cette information d'utilisation d'enfants par notre armée, même des «missions d'appui», est à vérifier, et ne correspond pas à la réalité. Pour le gouvernement du Mali, les enfants associés aux groupes armés ne sauraient être considérés comme des combattants, au contraire ils sont des victimes.



Sur le plan opérationnel, la Direction nationale de la promotion de l'enfant et de la famille (DNPEF) a pris en charge 1 432 enfants sortis des groupes armés entre 2013 et 2025, dont 914 enfants sur la seule période 2023-2025. Ces actions traduisent la mise en œuvre effective de l'interdiction légale et constitutionnelle de l'enrôlement des enfants. La mise en œuvre du projet JRA-JAC (Jeune repent armé-Jeune acteur de changement) a permis la réinsertion socio-économique des ex-combattants enfants; l'organisation annuelle de 400 cadres de concertation avec les leaders religieux, coutumiers et communautaires à Bamako a permis de sensibiliser la population; la mise en œuvre de dialogues intercommunautaires et interreligieux dans cinq régions renforce la promotion de la paix et le vivre-ensemble; la construction de quatre centres de déradicalisation (Mopti, Gao, Ségou, San) a facilité la réinsertion socio-économique des jeunes vulnérables; la création de la direction de la protection judiciaire des enfants renforce la protection et l'insertion socioprofessionnelles des enfants.

Interdiction de la mendicité

La mendicité des mineurs est réprimée par l'article 242-91 du Code pénal de 2023. Aussi, le gouvernement a pris des mesures à travers le Code de protection de l'enfant et le Code pénal pour prévoir des sanctions suffisamment dissuasives contre le phénomène de la mendicité. Aux termes des dispositions de l'article 242-91 du Code pénal, toute personne convaincue d'incitation à la mendicité est passible de la peine de six mois d'emprisonnement. Toutefois, si la personne incitée à la mendicité est un enfant mineur, le coupable est puni d'un an d'emprisonnement. Le gouvernement ne ménagera aucun effort dans l'application effective de ces différents textes.

Interdiction de l'esclavage, de la vente et de la traite des enfants

L'article 3 de la Constitution précise: «L'État assure la protection de l'enfant contre le trafic de personnes et les infractions assimilées et contre l'enrôlement dans les groupes extrémistes violents.» Le trafic illicite de migrants mineurs est puni par l'article 324-47 du Code pénal et le trafic d'enfants est puni par l'article 324-52 du Code pénal. La loi n° 2019-056 du 5 décembre 2019 portant répression de la cybercriminalité prévoit et sanctionne les abus et l'exploitation des enfants en ligne. S'agissant de l'interdiction de recrutement d'un enfant à des fins de prostitution, le tourisme sexuel impliquant les enfants est puni par l'article 327-8 du Code pénal, la pornographie impliquant un enfant est assimilée à la pornographie forcée qui est punie par l'article 327-7 du Code pénal, et le harcèlement sexuel d'un enfant mineur est puni par l'article 327-6 du Code pénal.

Les enfants qui vivent et travaillent dans la rue

Chaque année, des journées de plaidoyer sont organisées à l'occasion de la célébration de la Journée des enfants en situation de rue (12 avril). L'article 11 de la Constitution dispose que: «Tout citoyen a droit à l'instruction. L'enseignement public est obligatoire, gratuit et laïc. L'enseignement privé est reconnu et s'exerce dans les conditions définies par la loi.» De plus, l'enseignement fondamental (de 6 à 17 ans) est obligatoire pour tous les enfants.

En ce qui concerne les mesures prises entre 2021 et 2025 pour surmonter les obstacles et faire de l'enseignement fondamental gratuit et obligatoire une réalité, le Mali a mis en place plusieurs politiques pour rendre cette gratuité réelle, notamment à travers le Programme décennal de développement de l'éducation et de la formation professionnelle, deuxième génération (PRODEC 2) (2019-2028) et la politique nationale enseignante. Pour améliorer la situation, l'État a pris plusieurs mesures entre 2021 et 2025: le recrutement et la formation d'enseignants; la construction et la réhabilitation d'écoles; la promotion de l'éducation pour



tous (surtout les filles et les enfants vulnérables); l'utilisation de la radio et des technologies pour assurer les cours; la mise en œuvre de programmes éducatifs nationaux.

S'agissant de l'utilisation du recrutement ou de l'offre des enfants de moins de 18 ans aux fins d'activités illicites de façon générale, le gouvernement porte à la connaissance de la commission qu'il existe une loi sur le contrôle des drogues et précurseurs. Il s'agit de la loi n° 01-078 du 18 juillet 2001 toujours en vigueur. En plus de ce texte, le gouvernement a adopté le 15 août 2022 un arrêté interministériel interdisant l'importation, la distribution, la vente et l'usage de la *chicha* (narguilé) ou tout autre appareil similaire. Ces textes soumettent les drogues, les précurseurs, les stupéfiants et les autres substances qu'ils définissent à un contrôle strict, et les manquements sont assortis de sanctions sévères. Aucune de ces dispositions n'autorise l'utilisation des enfants dans la production, l'offre et la vente de stupéfiants. Une copie de ces deux textes sera jointe en annexe au rapport détaillé à venir. Toutefois, le gouvernement s'engage à discuter avec les partenaires sociaux de l'adoption de dispositions législatives adéquates permettant l'interdiction de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre des enfants de moins de 18 ans aux fins d'activités illicites, notamment pour la production, l'offre et la vente de stupéfiants.

Travaux dangereux et mesures efficaces prises dans un délai déterminé. Enfants travaillant dans l'orpaillage traditionnel

La période d'exécution du Programme national de lutte contre le travail des enfants (PANETEM) 2011-2020 a été considérablement marquée par une crise sociopolitique et sécuritaire dans le pays. Par ailleurs, la table ronde des bailleurs de fonds n'a pas pu être tenue, et les décaissements des fonds prévus par les principaux acteurs n'ont pas pu s'effectuer convenablement, ce qui a considérablement impacté les efforts de mise en œuvre du PANETEM 2011-2020.

Néanmoins, durant la période 2012-2020, la Cellule nationale de lutte contre le travail des enfants (CNLTE), en partenariat avec certaines structures étatiques (ministères chargés de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille; de la Justice; de l'Éducation; de la Santé; de l'Agriculture) et non étatiques (BIT, UNICEF, FAO, MINUSMA), certains partenaires sociaux (Syndicat national de l'éducation et de la culture (SNEC)), ainsi que certaines organisations de la société civile, d'importantes activités ont été réalisées afin de soustraire les enfants des pires formes de travail dans l'orpaillage traditionnel et de les réadapter et les intégrer socialement. Les informations sur les progrès réalisés et les résultats obtenus à cet égard figurent dans le rapport d'évaluation du PANETEM 2011-2020. Le gouvernement, en partenariat avec le BIT, a entrepris les travaux d'élaboration et d'adoption d'un nouveau PANETEM. Le projet de ce nouveau PANETEM, déjà élaboré, a fait l'objet d'une première réunion interministérielle le 25 mars 2025 qui a recommandé de soumettre au Conseil des ministres une communication écrite sur les résultats du PANETEM 2011-2020 avant d'introduire le PANETEM II, adossé à la politique nationale du travail, dans le circuit d'adoption. Avec l'assistance du BIT, l'atelier d'évaluation du PANETEM 2011-2020, qui était programmé pour les 27 et 28 avril 2026 à Bamako, n'a pas pu se tenir à cause des attaques terroristes survenues dans le pays le 25 avril 2026. Une nouvelle date sera retenue pour la tenue dudit atelier dès que la situation sécuritaire le permettra.

Accès à l'éducation de base gratuite

Le gouvernement, avec l'accompagnement des partenaires techniques et financiers, a élaboré le PRODEC 2 pour couvrir la période 2019-2028. Il est assorti d'un Plan d'actions pluriannuel budgétisé 2019-2022, constituant la première phase de sa mise en œuvre. Il permet chaque année de faire ressortir les activités réalisées et de présenter le niveau



d'évolution des indicateurs de suivi. À ce titre, un rapport annuel de performance est produit et présenté lors des revues techniques conjointes sectorielles de l'éducation et de la formation professionnelle. Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi, le PRODEC 2 s'appuie sur un Modèle de simulation financière de l'éducation (MSFE) 2016-2030, une matrice des risques et hypothèses d'atténuation, et un cadre de mesure des résultats.

À la lumière de la mise en œuvre des cinq programmes qui composent le PRODEC 2, les principaux progrès réalisés de 2019 à 2023 relatifs au fonctionnement du système éducatif et à l'amélioration de l'accès se présentent comme suit: au niveau de l'enseignement fondamental, l'une des forces les plus évidentes est la vitalité du système d'éducation qui s'appuie, outre les secteurs formels, sur des alternatives éducatives qui bénéficient d'une grande adhésion de l'État, des communautés, des enfants et des partenaires qui n'hésitent pas à y mettre les fonds conséquents; en matière d'accès, les taux brut d'admission (TBA) au préscolaire pour les garçons et filles sont les plus élevés en 2023, respectivement 17,11 pour cent et 17,77 pour cent à Bamako, et celui des filles de Koulikoro est supérieur à la moyenne nationale 7,14 pour cent. Au Fondamental 1, de 2019 à 2023, le TBA est passé de 81,92 pour cent à 83,23 pour cent, soit 1,31 point d'augmentation.

Les meilleurs TBA pour les filles ont été obtenus en 2020 (82,32 pour cent) et en 2023 (80,39 pour cent), améliorant l'indice de parité F/G de 0,02 point entre 2019 et 2023 avec un pic en 2023. Ce taux de 83,23 pour cent contre 77,5 pour cent (cible attendue dans le MSFE du PRODEC 2), avec un dépassement de 5,73 points, montre qu'un gros effort a été fourni et que ce cap doit être maintenu.

Le gouvernement réaffirme son engagement à remplir ses obligations constitutionnelles découlant de la ratification de la convention, et des informations plus détaillées seront fournies dans le rapport régulier de 2026 ainsi que des réponses à la demande directe 2025 de la commission d'experts. Nous espérons que ces éléments de réponses retiendront l'attention de la commission dans le cadre du traitement du cas individuel concernant le Mali et que le Mali ne figurera pas dans la liste finale des cas à examiner pendant la Conférence.



Discussion par la commission

Présidente – Mesdames et Messieurs, le deuxième cas à l'ordre du jour ce matin concerne l'application par le Mali de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Nous vous informons que 19 orateurs sont inscrits sur la liste des orateurs pour débattre de ce cas. Sur cette base, le bureau a décidé de réduire, de cinq à trois minutes, la durée maximale d'intervention des délégués s'exprimant à titre individuel, en comptant sur votre compréhension et votre collaboration pour adapter votre discours au temps qui vous est imparti.

J'invite le représentant gouvernemental du Mali, M. le ministre du Travail, de la Fonction publique et du Dialogue social, à prendre la parole. Le gouvernement nous a informés qu'il souhaitait disposer de vingt-cinq minutes pour sa déclaration liminaire et de cinq minutes pour ses conclusions.

Représentant gouvernemental – Pour donner effet aux dispositions de la convention, ratifiée par le Mali le 14 juillet 2000, le gouvernement a pris d'importantes mesures.

Au titre des mesures d'ordre législatif, réglementaire et conventionnel ayant une incidence sur l'application de la convention, le Mali a adopté les textes ci-après:

- la Constitution du 22 juillet 2023;

- la loi n° 2023-017 du 23 juillet 2023 portant modification et ratification de l'ordonnance n° 2023-015/PT-RM du 21 mars 2023 portant Statut général des militaires;
- la loi n° 01-078 du 18 juillet 2001 portant sur le contrôle des drogues et des précurseurs;
- l'ordonnance n° 2023-005/PT-RM du 21 mars 2023 portant la création de la Direction nationale des droits de l'homme;
- la loi n° 2024-027 du 13 décembre 2024 portant Code pénal;
- l'ordonnance n° 2024-028 du 13 décembre 2024 portant sur le Code de procédure pénale;
- le décret n° 2022-0125/PT-RM du 4 mars 2022 portant modification de certaines dispositions du décret n° 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant modalités d'application de certaines dispositions de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant Code du travail;
- l'arrêté n° 2024/2109/MTFPDS-SG du 5 juillet 2024 portant établissement de la liste des travaux légers autorisés aux enfants de 13 et 14 ans.

Spécifiquement sur les questions des formes d'esclavage ou pratiques analogues, recrutement forcé d'enfants dans des conflits armés, le gouvernement remercie la commission d'experts pour son attention portée à la situation préoccupante du recrutement forcé d'enfants dans le contexte de conflit armé. Il partage pleinement la volonté d'éradiquer cette pratique, en parfaite conformité avec les conventions internationales ratifiées par le Mali, notamment la convention.

En matière de respect des droits fondamentaux de la personne humaine, il est à rappeler que, de l'indépendance à nos jours, tous les gouvernements de la République du Mali ont consacré une valeur constitutionnelle à leur promotion en vue de consolider profondément leur ancrage juridique. Spécifiquement, et malgré les multiples efforts perceptibles fournis par le Mali, notamment le renforcement et l'évolution de son arsenal juridique interne conformément aux standards internationaux et la ratification de bien d'autres instruments juridiques régionaux et internationaux en la matière, la question de la protection des droits des enfants et des personnes vulnérables dans un contexte de conflit armé asymétrique de lutte contre les groupes armés terroristes par les forces armées maliennes est soulevée de façon récurrente par certaines organisations internationales.

Ainsi, l'armée, dans l'exécution de sa mission régalienne, assure en toute légalité depuis plusieurs années la défense de l'intégrité du territoire du Mali et la protection des citoyens et de leurs biens en application de certaines normes spécifiques, notamment la loi du 23 novembre 2004 portant sur l'organisation de la défense nationale et l'ordonnance n° 2023-015/PT-RM du 21 mars 2023 portant Statut général des militaires, modifiée.

S'agissant du Statut général des militaires, qui fixe les principes de gestion du militaire, l'itéra 3 de l'article 3 des dispositions générales fixe l'âge de recrutement dans l'armée à 18 ans. Par cette mesure, il est à rappeler que l'État du Mali a garanti qu'aucun enfant de moins de 18 ans ne pourrait faire l'objet de recrutement dans les forces armées maliennes. Aussi, cette garantie est renforcée par les dispositions de la loi pénale n° 01-081 du 24 août 2001 portant sur la minorité pénale et l'institution de juridiction pour mineurs, de la loi n° 2024-027 du 13 décembre 2024 portant Code pénal et de la loi du 13 décembre 2024 portant sur le Code de procédure pénale qui fixent la majorité pénale à 18 ans.

De plus, pour assurer la réadaptation et la réinsertion sociale des enfants impliqués ou affectés par un conflit, le gouvernement a pris, le 7 février 2013, une circulaire interministérielle relative à la prévention, à la protection et au retour en famille des enfants



associés aux forces et groupes armés. Signée respectivement par les ministres de la Défense et des Anciens combattants, de l'Administration territoriale, de la Décentralisation et de l'Aménagement du territoire, de la Sécurité intérieure et de la Protection civile, de la Justice, Garde des sceaux et de la Famille, ladite circulaire, qui considère déjà les enfants utilisés par les groupes armés comme des victimes des conflits armés, traite de façon exhaustive, en huit points, les multiples aspects de leur réintégration.

Pour faciliter la mise en œuvre de ces mesures, le gouvernement a aussi signé, le 1^{er} juillet 2013, avec le Système des Nations Unies, un protocole d'accord relatif au transfert des enfants associés aux forces ou groupes armés, avec obligation faite à la Gendarmerie de:

- désigner en son sein un point focal, chargé du suivi des enfants en lien avec la Direction nationale de la protection de l'enfant et de la famille (DNPEF) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), sans pouvoir même les auditionner;
- transférer immédiatement tout enfant remis par les forces armées ou alliées.

Lorsque cette remise a lieu en dehors de Bamako, la gendarmerie dispose de vingt-quatre heures pour informer la DNPEF ou l'UNICEF et de quarante-huit heures au plus pour procéder au transfert de l'enfant en question.

Pour le gouvernement, les enfants associés aux groupes armés ne sauraient être considérés comme des combattants. Au contraire, ils sont des victimes. Le gouvernement insiste sur le fait que, contrairement au contenu du rapport de l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'armée malienne n'utilise et n'utilisera jamais des enfants, même dans des «rôles d'appui», au regard des critères de recrutement spécifiés dans le Statut général des militaires. Ceci est une confusion grave qu'il convient de relever et de corriger.

Aussi, il convient de rappeler que les groupes terroristes qui opèrent sur le territoire national sont responsables de l'utilisation des enfants dans le conflit. Chaque fois que des enfants sont pris avec les groupes armés, les dispositions de la circulaire sus-citée sont appliquées.

Vous avez noté avec nous que la situation est complexe sur le terrain, et les attaques coordonnées du 25 avril 2026 à Bamako, Kati, Sévaré-Mopti, Gao et Kidal contre notre pays prouvent à suffisance cette complexité, et ont coûté la vie à notre ministre de la Défense avec sa famille et les fidèles musulmans qui priaient dans la mosquée adjacente.

Les terroristes et leurs sponsors étrangers sont responsables de la mort de milliers de nos populations, y compris des femmes et des enfants. Au mépris du droit et des principes d'humanité, ces groupes criminels prennent pour cibles des populations civiles, s'adonnent à des meurtres, des pillages, des déplacements forcés de populations, saccagent et profanent des lieux de cultes, enflamment les productions agricoles, grillent des greniers, grillent des camions contenant des moutons, des cars contenant des produits maraîchers. Ils sont auteurs de destructions des infrastructures civiles, notamment les écoles, les centres de santé, les équipements d'eau, et les installations de transport d'électricité. Ils s'attaquent aux activités économiques, brûlent les citernes de carburants, brûlent des villages entiers dont Gomossogou et Kori-kori dans le pays dogon, violent les femmes, etc. Paix à leurs âmes.

Aucune condamnation n'a été faite de ces agissements du 25 avril 2026 et d'ailleurs, bien avant, et notre armée nationale n'utilise jamais des enfants, même dans «des rôles d'appui», en tant qu'armée professionnelle. Les attaques du 25 avril 2026 étaient destinées à faire tomber le Mali par les terroristes et leurs sponsors étrangers qui les recrutent, les forment, les équipent.

Ce qui est constant est que les terroristes arrêtés lors de l'attaque de Tombouctou en 2013 ont été jugés et condamnés. Tous les terroristes qui seront arrêtés seront jugés conformément



à la loi. Le gouvernement reste ferme sur l'application des sanctions prévues dans les textes évoqués plus haut et fera tout pour remplir ses obligations constitutionnelles découlant de la ratification de la convention, mais nous demandons l'accompagnement du Bureau en tant que pays précurseur des droits de l'homme définis dans la Charte de Kurukanfuga en 1236.

S'agissant du travail forcé ou obligatoire, mendicité: le gouvernement a adopté, depuis 2014, une Politique nationale de promotion et de protection de l'enfant au Mali, qui a pour objectif principal de contribuer à la création d'un environnement (juridique, institutionnel) favorable à la promotion et à la protection de l'enfant en bâtissant un consensus national au profit du développement intégré de l'enfant.

Le gouvernement a pris ainsi les mesures nécessaires à travers le Code de protection de l'enfant et le nouveau Code pénal pour prévoir des sanctions suffisamment dissuasives contre le phénomène de la mendicité. L'article 242-91 du nouveau Code pénal prévoit que «toute personne convaincue d'incitation à la mendicité est passible de la peine de six mois d'emprisonnement. Toutefois, si la personne incitée à la mendicité est un enfant mineur, le coupable est puni d'emprisonnement d'un an».

Le gouvernement ne ménagera aucun effort dans l'application effective de ces différents textes. Le nombre de condamnations des marabouts en vertu des dispositions de l'article 242-91 du nouveau Code pénal n'est pas encore disponible, mais des informations plus complètes seront fournies dans les prochains rapports sur les statistiques des condamnations, s'il y en a.

Récemment, au mois de mai 2026, le gouvernement a mis en place une commission interministérielle pour trouver une solution à la question des maîtres talibés et la mendicité des enfants, qui sont devenus des sources de recrutement pour les groupes terroristes. Les conclusions de cette commission seront incessamment mises en œuvre. Aussi, une Stratégie nationale de lutte contre la mendicité et son plan d'action 2026-2028, chiffré à plus de cinq milliards de francs de la Communauté financière africaine (FCFA), est en cours d'adoption par le gouvernement, avec une cartographie des lieux de regroupements des mendiants.

S'agissant de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites: bien qu'il n'existe pas de dispositions législatives spécifiques sur l'interdiction de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre des enfants de moins de 18 ans aux fins d'activités illicites de façon générale, le gouvernement porte à la connaissance de la commission qu'il existe une loi portant sur le contrôle des drogues et des précurseurs. Il s'agit de la loi n° 01-078 du 18 juillet 2001 portant sur le contrôle des drogues et des précurseurs, toujours en vigueur.

En plus de ce texte, le gouvernement a adopté, le 15 août 2022, un arrêté interministériel interdisant l'importation, la distribution, la vente et l'usage de la chicha ou tout autre appareil similaire au Mali.

Ces textes soumettent les drogues, les précurseurs, les stupéfiants et les autres substances qu'ils définissent, à un contrôle strict, et les manquements sont assortis de sanctions sévères. Aucune de ces dispositions n'autorise les enfants dans la production, l'offre et la vente de stupéfiants.

Toutefois, le gouvernement s'engage à discuter avec les partenaires sociaux de l'adoption de dispositions législatives adéquates permettant l'interdiction de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre des enfants de moins de 18 ans aux fins d'activités illicites, notamment pour la production, l'offre et la vente de stupéfiants. Elle pourrait porter sur la modification de la loi de 2001 sur le contrôle des drogues et précurseurs pour introduire des dispositions spécifiques sur l'interdiction de l'utilisation, du recrutement ou de l'offre d'enfants de moins de 18 ans aux



fins d'activités illicites. Une correspondance sera adressée au ministère de la Sécurité pour solliciter cette modification, ou même renforcer l'arrêté interministériel.

S'agissant des travaux dangereux et des mesures efficaces prises dans un délai déterminé, et des enfants travaillant dans l'orpaillage traditionnel: la période d'exécution du Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants du Mali 2011-2020 (PANETEM I) a été considérablement marquée par une crise sociopolitique et sécuritaire dans le pays. Par ailleurs, la table ronde des bailleurs de fonds n'a pas pu être tenue, et les décaissements des fonds prévus par les principaux acteurs n'ont pas pu s'effectuer convenablement, ce qui a considérablement impacté les efforts de mise en œuvre du PANETEM I.

Néanmoins, durant la période 2012-2020, la Cellule nationale de lutte contre le travail des enfants (CNLTE), en partenariat avec certaines structures étatiques (ministères chargés de la promotion de la femme; de la justice; de l'éducation; de la santé; de l'agriculture) et non étatiques (BIT, UNICEF, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture – FAO, la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali – MINUSMA), certains partenaires sociaux (Syndicat national de l'Éducation et de la culture – SNEC), ainsi que certaines organisations de la société civile, a réalisé d'importantes activités afin de soustraire les enfants des pires formes de travail dans l'orpaillage traditionnel et l'agriculture, et de les réadapter et les intégrer socialement. Les informations sur les progrès réalisés et les résultats obtenus à cet égard figurent dans le rapport d'évaluation du PANETEM I et dans le rapport annuel de la Cellule nationale de lutte contre le travail des enfants au titre de l'année 2025.

Le gouvernement, en partenariat avec le BIT, a entrepris les travaux d'élaboration et d'adoption d'un nouveau PANETEM II. Le projet de ce PANETEM II a déjà été élaboré et a fait l'objet d'une première réunion interministérielle le 25 mars 2025, qui a recommandé de soumettre au Conseil des ministres une communication écrite sur les résultats du PANETEM I avant d'introduire le PANETEM II dans le circuit d'adoption. Avec l'assistance technique et financière du BIT, l'atelier d'évaluation du PANETEM I, qui était programmé pour les 27 et 28 avril 2026 à Bamako, n'a pas pu se tenir à cause des attaques terroristes survenues dans notre pays le 25 avril 2026. Une nouvelle date sera fixée pour la tenue dudit atelier dès que la situation sécuritaire le permettra.

Un tableau a été dressé à la suite de l'exploitation des données récoltées auprès de la Direction régionale du travail de Sikasso et de la Cellule nationale de lutte contre le travail des enfants en 2025. Il fait le point sur les enfants victimes des pires formes de travail des enfants par secteur et en termes de nombre d'enfants identifiés, retirés, réinsérés, non réinsérés et non retirés, tout en précisant les sources/structures ayant fourni les données en 2025.

À titre d'exemple, lorsque l'on prend l'organisation non gouvernementale Right to Play, elle a identifié 657 filles et 869 garçons, 573 filles et 714 garçons ont été retirés, 337 filles et 337 garçons ont été réinsérés, et 852 enfants non réinsérés ainsi que 239 enfants non retirés. Et lorsque l'on prend la Direction régionale du travail (DRT) du Sikasso, elle a identifié 246 filles et 482 garçons, 246 filles et 382 garçons ont été retirés, 118 filles et 117 garçons ont été réinsérés et 493 enfants non réinsérés ainsi que 100 enfants non retirés. Le tableau détaillé figure dans la note que nous avons fournie.

Sur la période de 2025, la Cellule nationale de lutte contre le travail des enfants (CNLTE) a effectué des missions de terrain: à Kadiolo, du 6 au 9 août 2025, sur les sites d'orpaillage de Misseni et Fourou dans le cercle de Kadiolo; à Yanfolila et à Kalana, du 17 au 20 août 2025, dont une mission à Yanfolila et à Kalana, dans la région de Bougouni, toujours dans les sites d'orpaillage; une 3^e mission à Kangaba, du 14 au 17 décembre 2025, dans les sites d'orpaillage



à Koflatié (Cercle de Kangaba). Ces résultats obtenus en 2025 sont des progrès certains, mais la CNLTE a besoin d'être renforcée en termes de moyens d'actions.

S'agissant de l'accès à l'éducation de base gratuite: le gouvernement, avec l'accompagnement des partenaires techniques et financiers, a élaboré le Programme décennal de développement de l'éducation et de la formation professionnelle, 2^e génération (PRODEC2) pour couvrir la période 2019-2028. Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi, le PRODEC2 s'appuie sur un modèle de simulation financière de l'éducation (MSFE) 2016-2030, avec une matrice des risques et hypothèses d'atténuation, et un cadre de mesure des résultats. À la lumière de la mise en œuvre des cinq programmes que composent le PRODEC2, les principaux progrès réalisés de 2019 à 2023 relatifs au fonctionnement du système éducatif et à l'amélioration de l'accès se présentent comme suit:

1. En termes de progrès accomplis, au niveau de l'enseignement fondamental, l'une des forces les plus évidentes est la vitalité du système d'éducation, qui s'appuie, en plus de s'appuyer sur les secteurs formels, sur des alternatives éducatives qui bénéficient d'une grande adhésion de l'État, des communautés, des enfants et des partenaires qui n'hésitent pas à y mettre les moyens conséquents.

En matière d'accès, les taux bruts d'admission (TBA) au préscolaire pour les garçons et filles sont les plus élevés en 2023, respectivement 17,11 pour cent et 17,77 pour cent à Bamako, et ceux des filles de Koulikoro sont supérieurs à la moyenne nationale 7,14 pour cent.

Au fondamental 1, de 2019 à 2023, le TBA est passé de 81,92 pour cent à 83,23 pour cent soit 1,31 point d'augmentation. Les meilleurs TBA filles ont été obtenus en 2020 (82,32 pour cent) et en 2023 (80,39 pour cent), améliorant l'indice de parité filles-garçons de 0,02 point entre 2019 et 2023, avec un pic en 2023. Ce taux de 83,23 pour cent contre 77,5 pour cent (cible attendue dans le MSFE du PRODEC2), avec un dépassement de 5,73 points, montre qu'un gros effort a été fourni et que ce cap doit être maintenu; ce qui a pour avantage l'atteinte de l'accès universel à l'éducation.

L'indice de parité au niveau de l'accès au fondamental 1 reste un défi. Par rapport au fondamental 2, il a évolué positivement de 2019 à 2023, passant de 0,93 à 0,96 point. En poursuivant les efforts, l'amélioration du TBA pourrait permettre de faire face au flux d'élèves, en réduisant du coup la proportion des redoublants et celle des élèves en situation d'abandon.

En termes de couverture, le taux brut de préscolarisation (TBP) en 2023 des filles de Bamako est plus du double de celui de la moyenne nationale, 8,14 pour cent contre 20,05 pour cent. Celui des filles à Koulikoro dépasse d'environ 1,26 point celui de la moyenne nationale, respectivement 9,40 pour cent contre 8,14 pour cent. Le taux brut de scolarisation (TBS) au fondamental 1 a connu une augmentation de 2019 à 2023, soit respectivement 79,93 pour cent à 81,29 pour cent. Ce taux en 2023 (81,29 pour cent) est inférieur à la cible du MSFE, qui est de 83 pour cent.

Au secondaire, les progrès les plus significatifs sont observés en 2023 à Bamako sur le plan de l'accès et de la couverture.

Cependant, plusieurs stratégies sont développées dans le cadre de la scolarisation et du maintien des enfants à l'école, surtout des filles, notamment: l'implantation des cantines scolaires; la distribution de vivres; la dotation en kits scolaires; etc.

Parmi les progrès, il faut souligner le taux d'achèvement au second cycle de l'enseignement fondamental, qui a connu une évolution considérable de 2019 (34,5 pour cent)



à 2022 (37,1 pour cent), comparativement à la cible du PRODEC2 en 2022 (36,2 pour cent). La parité est presque établie entre filles et garçons, entre 2021 et 2023.

2. S'agissant des résultats obtenus, malgré l'existence des défis qui persistent, la mise en œuvre du PRODEC2 a permis d'enregistrer certaines réalisations, à savoir entre autres:

- la disponibilité des plans de carrière des enseignants;
- la formation des comités de gestion de scolarisation et des associations des parents d'élèves à leurs rôles et responsabilités dans la prise en charge des enfants à besoins éducatifs spéciaux et dans la prise en charge de la petite enfance;
- le suivi-évaluation de l'implantation et de la fonctionnalité des cantines scolaires;
- l'octroi des bourses mamans pour favoriser la scolarisation et le maintien des filles à l'école;
- le renforcement des capacités des acteurs impliqués dans la scolarisation des filles à la création et à la gestion des activités génératrices de revenus;
- la création d'unités de transformation de produits locaux pour les femmes en vue de favoriser la scolarisation et le maintien des filles à l'école;
- la formation des associations des mères d'enfants à leurs rôles et responsabilités dans le domaine de la scolarisation des filles;
- l'appui aux filles issues de milieux défavorisés pour leur maintien dans le système scolaire.

3. S'agissant des acquis mais aussi des besoins de consolidation, pour innover ou renforcer les dispositifs de gouvernance du système éducatif, des approches ont été mises en œuvre, entres autres:

- l'arrimage des outils de planification et de suivi des indicateurs du PRODEC2 avec la gestion du budget en mode programme;
- la tenue des réunions du cadre partenarial regroupant les principaux acteurs de l'éducation;
- la tenue régulière des revues techniques du secteur de l'éducation, en tant qu'exercice de reddition, qui s'améliore au fil des ans et mobilise un nombre important d'acteurs et de partenaires du système éducatif malien.

En outre, dans la mise en œuvre du PRODEC2, des efforts en lien avec la prise en charge de l'urgence ont été réalisés, notamment:

- la continuité pédagogique avec l'utilisation des solutions informatiques (cours à distance);
- le recrutement des enseignants volontaires issus du milieu pour couvrir certaines zones difficiles à cause de l'insécurité;
- l'organisation des cours de rattrapage et de remédiations au profit de certains enfants en difficultés d'apprentissage;
- le soutien financier à certains enfants venant de familles affectées ou déplacées à cause de la crise sécuritaire;
- l'appui technique et matériel à certaines couches vulnérables ayant subies des inondations, conflits ou catastrophes.

Le gouvernement réaffirme son engagement à remplir ses obligations constitutionnelles découlant de la ratification de la convention, et des informations plus détaillées seront fournies



dans le rapport régulier de 2026 ainsi que dans les réponses à la demande directe de la commission d'experts. Le gouvernement reste engagé à remplir ses obligations constitutionnelles, comme il l'a toujours fait, en fournissant de façon régulière tous les rapports demandés, en plus des observations et des demandes directes faites par la commission d'experts, malgré la récurrence des attaques terroristes depuis 2012.

Ma présence à cette séance de discussion est le signe de notre attachement à l'OIT et à ses organes de contrôle, mais aussi une chance. Avec tout ce qu'il se passe, je ne devais pas être présent dans cette salle à Genève pour mener cette discussion, mais pour nous, le respect des engagements fait partie de la dignité d'un peuple fort et résilient, surtout héritier des grands empires et des royaumes. Le gouvernement reste ouvert au dialogue et à coopérer avec le Bureau sur la base des informations vérifiées et fournies par la partie gouvernementale. Telles sont les informations que nous mettons à votre disposition, tout en espérant que les avancées notables que nous venons de vous exposer permettront à la commission d'avoir un autre regard sur le cas du Mali.

Membres employeurs – Le présent cas porte sur l'application, en droit et dans la pratique, de la convention au Mali. Le pays a ratifié la convention en 2000 et la commission d'experts a formulé neuf observations depuis 2005. Depuis deux décennies, la question du travail des enfants au Mali est une préoccupation constante. C'est la première fois que la commission examine l'application de la convention au Mali.

Nous remercions le gouvernement pour les informations complémentaires qu'il a fournies à la commission concernant l'application de cette convention, en droit et dans la pratique, ainsi que pour l'engagement qu'il a exprimé ici en faveur de l'éradication des pires formes de travail des enfants dans le pays. Nous prenons note des mesures communiquées. Il convient toutefois de prendre très au sérieux le fait que la commission d'experts souligne la persistance de graves lacunes dans l'application de la convention sur le territoire.

Les membres employeurs sont pleinement conscients des circonstances exceptionnellement difficiles qui prévalent au Mali. Le conflit armé prolongé, la crise humanitaire, les déplacements de population et la fragilité institutionnelle sont autant de facteurs ayant contribué à la création de conditions qui compromettent gravement les droits des enfants.

La présente session de la commission se tient quelques mois seulement après l'adoption à l'unanimité du Cadre d'action de Marrakech, lors de la sixième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants. La Déclaration appelle, à juste titre, à passer d'approches fragmentées à une solution transformatrice, par des mesures intégrées et fondées sur les droits, et souligne la contribution décisive des partenaires sociaux dans la prévention et l'élimination du travail des enfants. Elle nous rappelle également qu'avec 138 millions d'enfants encore victimes du travail des enfants dans le monde, nous avons échoué à atteindre l'objectif 8.7 des objectifs de développement durable (ODD). Le groupe des employeurs s'engage à veiller à ce que les engagements pris à Marrakech se traduisent en actions concrètes, et c'est précisément dans des cas comme celui du Mali que cet engagement doit être mis à l'épreuve.

Les observations de la commission d'experts soulignent des manquements très graves dans l'application de la convention, et je vais les aborder dans l'ordre.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'article 3 a), qui interdit toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. La commission d'experts déplore une nouvelle fois le recrutement et l'utilisation d'enfants dans le conflit armé qui sévit dans le pays, y compris par



les forces armées dans des rôles d'appui. La commission d'experts souligne que la persistance de cette situation entraîne d'autres violations graves des droits de l'enfant.

Tout en reconnaissant la complexité de la situation qui prévaut sur le terrain et la présence de groupes armés dans certaines régions du pays, seules des mesures efficaces permettront de mettre fin aux pires formes de travail des enfants dans le pays. Nous prenons note que le gouvernement fait état de certaines mesures mises en œuvre, notamment l'adoption d'une législation fixant l'âge minimum de recrutement à 18 ans, la publication de directives contraignantes interdisant la participation d'enfants à des activités militaires et des actions de formation du personnel militaire en matière de droits de l'enfant.

Nous reconnaissons que ces mesures vont dans la bonne direction. Cependant, nous devons replacer ces efforts dans le contexte du rapport du Secrétaire général des Nations Unies de juin 2025 sur les enfants impliqués dans les conflits armés dans le pays, qui a recensé 892 violations graves commises à l'encontre de 778 enfants. Nous estimons que ces chiffres doivent être pris très au sérieux.

Les membres employeurs se font l'écho des préoccupations de la commission d'experts et prient instamment le gouvernement de redoubler d'efforts pour mettre fin, dans la pratique, au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans par toutes les parties au conflit, y compris, mais sans s'y limiter, les forces armées régulières. Nous demandons au gouvernement de veiller à ce que soient menées des enquêtes approfondies ainsi que des procédures pénales rigoureuses, que tous les responsables soient traduits en justice et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient prononcées. De même, nous prions le gouvernement de continuer à fournir des informations sur le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées et de condamnations prononcées.

Nous remercions le gouvernement pour les informations complémentaires fournies sur le nombre de filles et de garçons pris en charge jusqu'en 2025, et nous le prions instamment d'intensifier le processus de désarmement, de démobilisation et de réintégration de tous les enfants associés aux forces et groupes armés, de garantir leur réadaptation et leur intégration sociale et de continuer de rendre compte des politiques mises en œuvre sur le terrain.

En ce qui concerne l'article 3 a), et l'article 7, paragraphe 1, sur le travail forcé ou obligatoire, en particulier en ce qui concerne la situation des enfants talibés contraints à la mendicité. La commission d'experts a de nouveau prié le gouvernement de s'assurer que des enquêtes approfondies sont menées et que des poursuites pénales sont engagées contre les marabouts qui exploitent des enfants à des fins économiques, et qu'ils font l'objet de sanctions efficaces et dissuasives en vertu du Code pénal en vigueur. Nous prenons note des politiques et stratégies en vigueur communiquées par le gouvernement, mais nous constatons avec inquiétude qu'aucune information n'a encore été fournie sur les résultats obtenus en termes de nombre de poursuites, de condamnations et de sanctions pénales infligées. Nous demandons donc que les mesures nécessaires soient prises pour faire en sorte que les enquêtes soient menées à leur terme et que les responsables soient traduits en justice, et que des informations concrètes sur les résultats obtenus soient fournies.

En ce qui concerne l'article 3 c), relatif à l'utilisation et au recrutement d'enfants aux fins d'activités illicites, en particulier la production et le trafic de stupéfiants, la commission d'experts a noté avec regret l'absence persistante de dispositions législatives interdisant expressément et sanctionnant cette pire forme de travail des enfants. Cette lacune législative a été signalée à maintes reprises au cours des vingt dernières années. Nous prenons note que le gouvernement s'est engagé à «discuter avec les partenaires sociaux de l'adoption de dispositions législatives spécifiques» pour interdire l'utilisation de mineurs aux fins d'activités illicites, regrettant toutefois



qu'aucun calendrier précis ne soit indiqué. Nous prions instamment le gouvernement de garantir, dans un avenir très proche, l'adoption des normes nécessaires pour mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention sur ce point.

La commission d'experts a également examiné l'article 7, paragraphe 2 *a)* et *b)*, concernant les travaux dangereux et les mesures efficaces prises dans un délai déterminé, ainsi que l'accès à l'éducation de base gratuite.

L'utilisation persistante d'enfants dans l'exploitation aurifère artisanale, dans des conditions dangereuses, a été signalée avec inquiétude, et il a été demandé au gouvernement d'intensifier ses efforts pour assurer l'adoption et la mise en œuvre du PANETEM II, afin de soustraire les enfants de cette pire forme de travail des enfants et de leur fournir l'assistance directe nécessaire et appropriée pour leur réadaptation et leur intégration sociale.

En matière d'accès à l'éducation, la commission d'experts a exprimé sa préoccupation face au nombre élevé d'enfants privés d'éducation en raison du conflit armé qui sévit dans le nord du pays.

Nous, les membres employeurs, nous faisons écho à la demande de la commission d'experts visant à ce que le gouvernement adopte toutes les mesures nécessaires pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et garantir l'accès à l'éducation de base gratuite pour tous les enfants, notamment en augmentant les taux de scolarisation, tant au niveau de l'école primaire que du premier cycle du secondaire, et en réduisant les taux d'abandon scolaire dans toutes les régions, notamment pour les filles et les garçons des zones touchées par le conflit.

Les membres employeurs tiennent à souligner que la poursuite des responsables et la soustraction des enfants des pires formes de travail des enfants, bien qu'essentiels, ne constituent pas des solutions isolées. Ces mesures ne peuvent être efficaces ni durables lorsqu'elles sont appliquées isolément; elles doivent s'inscrire dans des stratégies plus larges visant à s'attaquer aux causes profondes et aux facteurs de risque à l'origine du travail des enfants. Cela implique d'investir dans une éducation gratuite et de qualité. Il faut créer un environnement propice à des entreprises durables qui génèrent des emplois décents pour les adultes et réduisent la vulnérabilité socio-économique des familles. L'élimination du travail des enfants et les conditions d'un développement économique durable sont des éléments qui se renforcent mutuellement et l'un ne peut être atteint sans l'autre.

Les membres employeurs espèrent que l'engagement exprimé par le gouvernement sera à la hauteur de la tâche et que le prochain rapport à la commission d'experts fera état de progrès concrets, vérifiables et significatifs dans la protection des enfants du Mali.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application par le Mali de la convention. Toutefois, depuis de nombreuses années, la commission d'experts exprime de vives préoccupations concernant la situation des enfants dans le pays. En effet, compte tenu de la gravité et de la persistance de ces problèmes, la commission d'experts a signalé ce cas par une double note de bas de page à l'attention de notre commission.

La situation des enfants au Mali demeure extrêmement préoccupante et revêt de multiples dimensions. Elle englobe plusieurs formes inacceptables de travail des enfants, notamment le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés, la mendicité forcée, les travaux dangereux dans l'orpaillage traditionnel ainsi que l'utilisation d'enfants à des fins d'activités illicites. Ces défis sont aggravés par l'insécurité, la pauvreté persistante, les inégalités sociales et l'accès limité à une éducation de qualité.



Dans ce contexte, les enfants sont exposés non seulement à des atteintes physiques et psychologiques immédiates, mais aussi à de graves conséquences à long terme pour leur santé, leur développement et leurs perspectives d'avenir. La persistance de ces violences souligne la nécessité urgente d'une action globale et efficace, tant dans la législation que dans la pratique.

L'une des préoccupations les plus graves demeure le recrutement et l'utilisation continus d'enfants dans les conflits armés. D'emblée, les membres travailleurs souhaitent faire écho aux préoccupations exprimées par la commission d'experts concernant ces violations persistantes. Selon le rapport de juin 2025 du Secrétaire général des Nations Unies sur les enfants et les conflits armés, 285 enfants ont été recrutés et utilisés par des groupes armés ainsi que par les forces armées maliennes dans des fonctions de soutien. Des centaines d'autres ont été tués, mutilés, détenus ou victimes de violences sexuelles.

Ce recrutement touche à la fois les garçons et les filles et les expose à des dangers extrêmes, à des traumatismes psychologiques et à une marginalisation sociale durable. Comme l'a souligné à juste titre la commission d'experts, le recrutement forcé d'enfants constitue l'une des formes les plus graves de travail des enfants et est interdit par l'article 3 a) de la convention.

Ces violations demeurent profondément préoccupantes. Néanmoins, nous prenons note des informations complémentaires fournies par le gouvernement concernant les efforts qu'il déploie pour faire face à cette situation. Nous relevons notamment qu'entre 2013 et 2025, la Direction nationale de la promotion de l'enfant et de la famille a pris en charge 1 432 enfants ayant quitté des groupes armés, dont 914 entre 2023 et 2025. Parmi les principales initiatives figurent le projet JRA-JAC, qui favorise la réinsertion socio-économique des enfants anciennement associés aux groupes armés; l'organisation annuelle de consultations avec les leaders religieux, traditionnels et communautaires à Bamako afin de sensibiliser les populations; la mise en œuvre de dialogues intercommunautaires et interreligieux dans cinq régions pour renforcer la paix et la cohésion sociale; la construction de quatre centres de déradicalisation à Mopti, Gao, Ségou et San destinés à accompagner les jeunes vulnérables; ainsi que la création de la Direction de la protection judiciaire de l'enfant afin de renforcer la protection des enfants et leur réinsertion sociale et économique.

Si ces évolutions sont bienvenues et témoignent de progrès encourageants, elles doivent être pérennisées et renforcées afin d'assurer une protection durable aux enfants touchés par les conflits. Des écarts importants subsistent entre les engagements pris et la réalité sur le terrain. Une mise en œuvre effective, un suivi rigoureux et des mécanismes de responsabilisation demeurent indispensables.

Nous sommes également profondément préoccupés par la situation des enfants talibés contraints à la mendicité sous l'autorité de marabouts. Ces enfants sont exposés à la violence, au harcèlement et à l'exploitation. Si le nouveau Code pénal incrimine l'incitation à la mendicité et prévoit des peines aggravées lorsque des mineurs sont impliqués, le gouvernement n'a fourni aucune information sur sa mise en œuvre, ni sur les enquêtes ou poursuites engagées. En l'absence d'une application effective de la loi, ces enfants demeurent particulièrement vulnérables.

Une autre préoccupation majeure concerne le recours au travail dangereux des enfants, en particulier dans l'orpaillage traditionnel. La commission d'experts a souligné à plusieurs reprises que des enfants – parfois âgés de seulement 5 ans – sont engagés dans des activités extrêmement dangereuses, notamment l'excavation et le travail dans des sites miniers non sécurisés. Le nombre limité d'enfants victimes identifiés lors des inspections du travail illustre à la fois l'ampleur du problème et l'insuffisance des interventions actuelles.



La lutte contre ce phénomène exige une réponse politique globale et coordonnée. À cet égard, le PANETEM II, deuxième Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants, est toujours en cours d'élaboration. Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles le processus d'adoption progresse, dans l'attente de l'évaluation du plan précédent couvrant la période 2011-2020. L'atelier d'évaluation a été reporté en raison de la situation sécuritaire et se tiendra dès que les conditions le permettront.

Il nous semble essentiel que ce plan d'action national soit adopté sans délai, qu'il soit doté de ressources adéquates et mis en œuvre de manière effective, notamment au moyen de mesures ambitieuses de réadaptation et de réinsertion, en particulier pour les enfants travaillant dans l'orpillage traditionnel et l'agriculture.

Au-delà de ces défis liés à la mise en œuvre, nous demeurons préoccupés par l'absence de dispositions législatives interdisant spécifiquement l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants à des fins d'activités illicites, notamment la production et le trafic de stupéfiants. Cette lacune législative continue d'exposer les enfants à de graves formes d'exploitation et de mauvais traitements.

L'éducation demeure l'un des moyens les plus efficaces de prévenir les pires formes de travail des enfants et de protéger les enfants vulnérables contre l'exploitation. Dans les informations complémentaires qu'il a fournies, le gouvernement indique avoir poursuivi ses efforts pour améliorer l'accès à l'éducation de base gratuite à travers la mise en œuvre du Programme décennal de développement de l'éducation et de la formation professionnelle de deuxième génération (PRODEC2), couvrant la période 2019-2028. Selon le gouvernement, des progrès ont été enregistrés entre 2019 et 2023 en matière d'accès à l'éducation, en particulier au niveau de l'enseignement fondamental. Le taux brut d'admission au premier cycle de l'enseignement fondamental est passé de 81,92 pour cent à 83,23 pour cent, dépassant ainsi l'objectif fixé dans le cadre du PRODEC2. Des améliorations ont également été signalées en ce qui concerne la scolarisation des filles et la parité entre les sexes dans l'éducation.

Nous prenons également note des informations communiquées aujourd'hui par le gouvernement concernant les nombreuses mesures supplémentaires mises en œuvre pour améliorer l'accès des enfants à l'éducation et favoriser leur maintien dans le système scolaire. Tout en prenant note de ces mesures et des progrès rapportés, il est clair que des efforts supplémentaires sont nécessaires, en particulier pour surmonter les obstacles persistants auxquels sont confrontés les filles et les enfants vivant dans les zones touchées par l'insécurité et les conflits armés. Plus de 2 000 écoles demeurent fermées en raison de l'insécurité, privant plus de 600 000 élèves d'accès à l'éducation. L'absence d'un accès gratuit et de qualité à l'éducation rend les enfants particulièrement vulnérables au recrutement par les groupes armés, au travail forcé et aux travaux dangereux.

Les membres travailleurs sont conscients du contexte sécuritaire et humanitaire extrêmement difficile auquel le Mali est confronté. Néanmoins, les obligations découlant de la convention sont d'application immédiate et ne peuvent être différées. Les circonstances qui prévalent au Mali rendent une action coordonnée, efficace et urgente d'autant plus indispensable. Protéger les enfants contre les pires formes de travail des enfants n'est pas seulement une obligation juridique au titre de la convention. C'est également une condition essentielle pour briser les cycles de conflit, d'exploitation et de pauvreté, et pour assurer la stabilité, le développement et la prospérité à long terme du Mali.

Membre travailleur, Mali – Je tiens à informer que nous nous inscrivons en parfaite harmonie avec l'intervention du représentant gouvernemental. L'élimination durable de toutes les formes de travail des enfants est un objectif clé du mouvement syndical international,



régional, sous-régional et national. C'est dans cette dynamique que les mouvements syndicaux, depuis plusieurs années, ont toujours œuvré pour la défense des droits humains et syndicaux afin que soient inscrits, dans les politiques macro-économiques et sectorielles de développement, les principes et droits fondamentaux au travail. Ainsi, les mouvements syndicaux, dans toutes leurs actions sur le terrain, ont mis le focus sur les différentes formes de travail des enfants, notamment les pires formes, comprenant les travaux dangereux et les formes de travail intrinsèquement condamnables, à travers des projets et programmes.

L'objectif visé est de contribuer à l'appropriation des principes et droits fondamentaux au travail, notamment ceux liés à l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, dans les chaînes d'approvisionnement du coton et de l'or.

Pour cela, l'accent a été mis sur la formation des acteurs syndicaux et autres acteurs sur la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, la convention n° 182, la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention relative aux droits des enfants (CDE), en vue de les amener à avoir une bonne compréhension générale du concept (définition, causes, conséquences) et en vue du renforcement des capacités des acteurs syndicaux, des autres acteurs et des communautés sur le dialogue social. Aussi, des formatrices et des formateurs ont reçu une formation sur la thématique «travail des enfants» en se servant du guide adopté par le BIT.

Pour une bonne assimilation des différentes formations, un manuel pédagogique a été élaboré, comprenant des leçons basées sur les pires formes de travail des enfants. Ainsi, les syndicats ont mis en œuvre des activités dans 18 communes et 151 villages des régions de Ségou, Sikasso et Koulikoro. Dans ce cadre, certaines actions ont été menées par le mouvement syndical, telles que la sensibilisation des militantes et militants à travers le renforcement des capacités sur le concept global du travail des enfants, les conventions n°s 138, 182, 189, la CDE et le dialogue, afin d'apporter un changement de comportement face aux dangers du travail des enfants, principalement les pires formes. Ainsi, plusieurs syndicats et autres ont été formés de 2014 à nos jours. Il faut noter qu'à travers la sensibilisation, 3 672 enfants (filles et garçons) ont été retirés, et réinsérés dans l'école formelle.

À cela s'ajoute la création des espaces de dialogue social regroupant tous les acteurs de l'école au niveau local et dirigés par les chefs coutumiers. Ceux-ci ont pour rôle de mener le débat sur les dangers du travail des enfants et le respect des droits des enfants par les communautés. La réalisation d'émissions radiophoniques au niveau des radios a permis de mener une campagne de sensibilisation de masse afin d'amener les acteurs à se prononcer publiquement contre le travail des enfants. Dix points focaux nationaux et régionaux ont été créés à travers le projet Accel-Africa phase I et II. Toutes les actions menées par le mouvement syndical malien ont pour objet de conscientiser les communautés et de changer leur code de conduite face aux dangers du travail des enfants.

Dans la mise en œuvre de cette politique, le mouvement syndical malien a beaucoup travaillé avec le gouvernement, surtout sur l'élaboration du PANETEM I (2011-2020) et la feuille de route de lutte contre le travail des enfants dans l'agriculture. Aussi, le syndicat a contribué à l'élaboration de la liste des travaux dangereux et du PANETEM II (2023-2027).

Aujourd'hui, les syndicats sont membres du Comité directeur national de lutte contre le travail des enfants (CDN) dirigé par le Directeur national du travail. À ce titre, les syndicats participent à toutes les initiatives du gouvernement tendant à protéger les droits des enfants.



Toutes les initiatives des syndicats s'inscrivent dans la dynamique du plan d'action national d'élimination du travail des enfants élaboré par le gouvernement et les partenaires sociaux en collaboration avec le BIT.

Membre gouvernementale, Chypre – 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, l'**Islande** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membres de l'Espace économique européen, ainsi que le **Canada** et le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, souscrivent à cette déclaration. Nous sommes attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits au travail, et à la lutte contre le travail des enfants et ses pires formes, comme consacré par la convention. 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 exprimons notre solidarité avec la population malienne face aux attaques terroristes que le pays subit depuis des années et qui ont fait des milliers de victimes. Le Mali s'est vu octroyer un accès préférentiel au marché de l'UE par le programme «Tout sauf les armes». Cet accès est subordonné au respect des principes fondamentaux des droits de l'homme et des travailleurs, notamment à la lutte contre le travail des enfants et les violences à leur égard. Nous sommes profondément préoccupés par les conclusions de la commission d'experts selon lesquelles des enfants de moins de 18 ans sont toujours recrutés et utilisés par des groupes armés, y compris les forces armées du Mali. Nous prions instamment le gouvernement de transition de redoubler d'efforts pour mettre un terme au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans par les parties au conflit et de garantir leur démobilisation, leur réadaptation et leur intégration sociale. Nous le prions également instamment de mener des enquêtes approfondies, d'engager des poursuites et d'imposer des sanctions efficaces et dissuasives à l'endroit de tous les auteurs. Nous rappelons qu'il est important de généraliser les efforts à cet égard et nous soulignons notre engagement ferme en ce sens.

La situation des enfants talibés reste également profondément préoccupante. Ces enfants sont toujours soumis à des pratiques de travail forcé ou obligatoire, y compris à une exploitation économique sous la forme de mendicité organisée. Nous prions instamment le gouvernement de transition d'éliminer ces pratiques de toute urgence en faisant en sorte que les auteurs soient traduits en justice et que des sanctions efficaces et dissuasives leur soient imposées, ainsi que de fournir des informations détaillées sur le contrôle de l'application et les mesures de protection.

Nous relevons avec préoccupation qu'aucune disposition législative adéquate n'interdit l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants. Nous appelons le gouvernement de transition à adopter sans retard des interdictions spécifiques en droit, et à en garantir l'application.

Nous prions instamment le gouvernement de transition de renforcer sa lutte contre le travail des enfants, y compris contre les travaux dangereux, et de mettre en œuvre des mesures efficaces dans un délai déterminé, en particulier pour les enfants qui travaillent dans l'orpaillage traditionnel. Nous réitérons l'appel lancé par la commission d'experts au gouvernement de transition pour que celui-ci garantisse l'adoption et la mise en œuvre du deuxième Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants au Mali, qu'il prévoit une réadaptation et une réintégration appropriées et qu'il fasse rapport sur les progrès accomplis. Nous encourageons



également le gouvernement de transition à continuer de renforcer les services d'inspection du travail afin de fournir une protection adéquate à tous les enfants.

Notant avec préoccupation qu'un grand nombre d'enfants sont privés d'éducation en raison du conflit armé, nous appelons le gouvernement de transition à redoubler d'efforts pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et l'accès à une éducation de base gratuite, en particulier pour les filles et les enfants qui vivent dans des zones touchées par un conflit armé.

Nous encourageons le gouvernement de transition à continuer de fournir des informations sur l'application, dans la pratique, du Programme décennal de développement de l'éducation et de la formation professionnelle, deuxième génération (PRODEC II).

En dernier lieu, nous appelons le gouvernement de transition à redoubler d'efforts pour garantir la protection contre toute forme de travail des enfants ou toute autre forme d'exploitation afin que les enfants du Mali puissent mener une vie propice pour leur développement physique, mental, spirituel, moral et social. Nous avons pris note des informations écrites fournies par le gouvernement de transition et nous encourageons les futurs échanges entre le Mali et le BIT en vue de mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts et de véritablement échanger avec les partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants. La Suisse prend note avec intérêt du cadre légal en place interdisant le recrutement d'enfants dans les forces armées ainsi que les mesures annoncées par le gouvernement malien pour assurer le désarmement et la réintégration des enfants sortis des groupes armés. La Suisse salue spécialement le renforcement du cadre législatif, des mécanismes de prévention et de contrôle, ainsi que la coopération avec les partenaires internationaux, tout en relevant la persistance d'une situation complexe et préoccupante dans certaines régions du Mali.

Toutefois, la Suisse exprime sa profonde préoccupation à la lumière du rapport de juin 2025 du Secrétaire général des Nations Unies relatif aux enfants et aux conflits armés au Mali. Nous déplorons la poursuite du recrutement et l'engagement d'enfants par des groupes armés et la présence d'enfants en rôle d'appui auprès des forces étatiques. La Suisse appelle instamment toutes les parties au conflit, y compris les autorités maliennes, à intensifier leurs efforts pour mettre fin à cette situation inacceptable.

La Suisse demeure également préoccupée par la situation des enfants talibés, contraints à la mendicité et exposés à des violences. Nous saluons les réformes législatives et les sanctions introduites. Nous encourageons les autorités à poursuivre leurs efforts afin d'améliorer durablement leur situation. Dans le même esprit, la Suisse appelle le gouvernement à adopter des dispositions législatives interdisant l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants de moins de 18 ans à des fins d'activités illicites, notamment le trafic de stupéfiants. Aucun enfant ne devrait être exposé à de telles activités ni aux risques qui en découlent.

L'éducation constitue un moyen important pour prévenir les pires formes de travail des enfants. La Suisse reconnaît les efforts entrepris par le gouvernement pour améliorer la qualité et l'accès à l'éducation, mais demeure préoccupée par le nombre élevé d'enfants privés d'éducation. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts afin de réduire les disparités territoriales et de garantir à tous les enfants un accès équitable à une éducation de qualité.

La Suisse exprime également sa préoccupation concernant les enfants travaillant dans l'orpaillage traditionnel, y compris de très jeunes enfants, et encourage fermement les autorités maliennes à intensifier leurs efforts dans le cadre du plan d'action contre le travail des enfants afin d'éliminer ces formes d'exploitation.



La Suisse reconnaît les efforts déployés par le gouvernement pour faire face aux situations complexes liées aux pires formes de travail des enfants, ainsi que les effets des situations sécuritaire et socio-économique difficile sur les pratiques adoptées. La Suisse appelle les autorités maliennes à intensifier leurs efforts afin de se conformer pleinement aux obligations découlant de la convention, et d'éradiquer durablement les pires formes de travail des enfants dans le pays.

Membre travailleuse, Norvège – Je m'exprime au nom des syndicats des pays nordiques. Selon l'UNICEF, plus d'un enfant sur six dans le monde vit aujourd'hui dans des zones de conflit. Les enfants sont particulièrement vulnérables aux abus, à l'exploitation et à la traite dans les situations d'urgence et de conflits armés – meurtres, mutilations, violences sexuelles, enlèvements, recrutement d'enfants dans des groupes armés. Au Mali, les enfants continuent d'être victimes de graves violations de leurs droits. C'est ce que confirment la commission d'experts dans son rapport et plusieurs autres rapports d'organismes des Nations Unies.

Au Mali, de nombreux enfants n'ont pas accès à l'éducation de base, à l'alimentation ou à la protection. Avec la disparition des moyens de subsistance et la destruction d'écoles, certains voient dans leur ralliement aux groupes armés la seule issue possible. Dans de nombreux cas, des familles entières dépendent des factions armées pour leur sécurité. De plus, des enfants sont enlevés, contraints et menacés, ou vendus par leurs parents pauvres pour servir dans des groupes armés. Les filles sont particulièrement exposées à ces risques. Les groupes armés les soumettent fréquemment à des violences sexuelles, au travail domestique et à un mariage forcé.

Le droit international interdit clairement l'utilisation d'enfants de moins de 18 ans dans des conflits armés. Le Mali a signé un plan d'action avec l'ONU en 2017 pour mettre fin au recrutement d'enfants par les forces de l'État. Mais son application est insuffisante. Le gouvernement ne recrute plus d'enfants officiellement mais les groupes armés continuent d'en recruter sans grandes conséquences. Les forces de sécurité ne contrôlent pas suffisamment de vastes régions du pays, ce qui permet aux acteurs non étatiques d'opérer librement. Par conséquent, le recours aux enfants soldats persiste au Mali. Les syndicats nordiques sont profondément préoccupés par la violation des droits des enfants au Mali. Nous exhortons le gouvernement à prendre des mesures immédiates et efficaces pour mettre fin au recrutement forcé ou obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés. Il devrait en outre garantir la démobilisation de ces enfants.

Afin de mettre un terme à l'utilisation d'enfants dans des travaux dangereux, il faut aussi que le gouvernement mène des enquêtes et renforce l'inspection du travail. Des sanctions pour les infractions liées à l'utilisation d'enfants dans les conflits armés ainsi qu'à leur utilisation dans des travaux dangereux et la prostitution devraient être établies et appliquées. Les personnes qui recrutent de force des enfants de moins de 18 ans devraient être poursuivies et punies. J'appelle en outre l'OIT et la communauté internationale à continuer d'apporter une assistance technique au Mali et à aider le pays à améliorer la situation en qui concerne la sécurité, à prendre des mesures pour réduire la pauvreté et à veiller à ce que le pays se conforme à la convention.

Membre gouvernementale, Burkina Faso – Le Burkina Faso souhaite une chaleureuse bienvenue à la délégation de la République sœur du Mali et salue les efforts remarquables du gouvernement pour se conformer aux dispositions de la convention, bien que des défis demeurent. Nous relevons avec satisfaction les avancées enregistrées, notamment l'adoption de la Constitution de 2023, le renforcement du cadre juridique visant à prévenir et combattre toutes les formes d'exploitation des enfants.



Nous saluons également l'engagement ferme des autorités maliennes à ne procéder à aucun recrutement de personnes âgées de moins de 18 ans au sein des forces armées nationales, conformément à la législation en vigueur qui est suffisamment claire et conforme aux obligations internationales auxquelles le gouvernement a librement souscrit.

Aussi, nous partageons les préoccupations exprimées par la délégation malienne concernant certaines allégations infondées qui ne distinguent pas les agissements des groupes terroristes qui ne sont pas imputables à l'État malien. Il importe à cet effet de relever que les enfants sont souvent les premières victimes des activités criminelles de ces terroristes, qui recourent à leur enrôlement forcé et à leur exploitation.

En dépit des difficultés sécuritaires, le Burkina Faso partage avec la République du Mali la même détermination, celle de lutter contre le terrorisme et de promouvoir la paix et le respect des droits fondamentaux des enfants. Aussi, nous appelons la communauté internationale à accompagner le Mali et les autres pays de la Confédération des États du Sahel dans leurs efforts de lutte contre le terrorisme et de développement, plutôt que de se limiter au narratif et aux affirmations d'États, d'organisations non gouvernementales et d'individus aux agendas cachés. Le traitement non objectif de la situation ne permet pas de favoriser une collaboration constructive dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants.

Pour terminer, le Burkina Faso réaffirme sa solidarité fraternelle avec le Mali ainsi que son engagement à œuvrer ensemble pour une mise en œuvre effective de la convention dans notre sous-région.

Membre travailleur, Sénégal – Je vous remercie de me donner l'occasion de m'exprimer au nom des travailleurs du Sénégal au sujet de la mise en œuvre de la convention en République du Mali. Nous souhaitons tout d'abord saluer le travail remarquable accompli par la commission d'experts dans ce domaine. Nous sommes également conscients de la situation sécuritaire très difficile qui prévaut en République du Mali depuis plusieurs années, même si cela ne saurait justifier la persistance, voire l'aggravation, de la situation des enfants victimes de ce fléau.

Le rapport fait état du sort des enfants talibés, qui sont des garçons, et parfois des filles, envoyés par leurs familles pour suivre un enseignement islamique auprès de maîtres religieux (marabouts). Si l'enseignement religieux est une tradition respectée dans de nombreuses régions d'Afrique de l'Ouest, y compris au Mali, des inquiétudes surgissent lorsque les enfants sont contraints de mendier, d'effectuer un travail excessif ou de vivre dans des conditions d'exploitation. Bien que le système des talibés soit principalement associé aux pays voisins, des pratiques similaires existent dans certaines régions du Mali. Certains enfants talibés sont victimes de mendicité forcée. Les enfants peuvent être tenus de collecter un quota quotidien d'argent, de nourriture ou de marchandises pour leurs marabouts. Le non-respect de ces quotas peut entraîner des punitions ou des privations. Lorsque des enfants sont contraints de mendier pour le bénéfice économique d'adultes, cela constitue du travail forcé au sens de la convention.

Il ne fait également aucun doute que le travail des enfants nuit au développement socio-économique du pays tout en exposant ce groupe à un avenir incertain et précaire. C'est pour cette raison que nous appelons le gouvernement à se conformer à la convention afin d'empêcher que des enfants ne soient employés aux pires formes de travail des enfants et d'apporter une aide pour les soustraire à ce type de travail.

Pour lutter efficacement contre les pires formes de travail des enfants, nous devons nous attaquer à la pauvreté et aux inégalités sociales. À cette fin, nous exhortons les autorités maliennes à mettre en œuvre une politique efficace de lutte contre la pauvreté et les inégalités sociales dans le cadre d'une stratégie nationale de protection sociale accessible à tous, qui garantirait un revenu



minimum pour chacun, et en particulier pour les parents démunis qui envoient leurs enfants travailler ou mendier dans les rues ou dans les pays voisins. Le gouvernement pourrait s'inspirer des meilleures pratiques existantes dans ce domaine. Cela impliquerait la mise en place d'allocations de soutien aux familles par le biais de transferts monétaires, comprenant une composante financière, une couverture de santé et un soutien à l'éducation des enfants, comme cela a été fait au Sénégal en ciblant les ménages les plus vulnérables.

Nous appelons le gouvernement à mettre également en œuvre une véritable politique d'apprentissage en réglementant et en soutenant les centres d'apprentissage tout en garantissant la sécurité des apprentis.

Membre gouvernemental, Niger – Le Niger voudrait tout d'abord rendre hommage au vaillant peuple malien et au gouvernement suite aux attaques terroristes lâches survenues le 25 avril 2026. Dans ce contexte, ma délégation souhaite réitérer sa solidarité avec le gouvernement et le peuple maliens.

La délégation du Niger condamne fermement les terroristes et leurs sponsors étrangers qui opèrent dans le Sahel et endeuillent les peuples du Mali, du Burkina Faso et du Niger. Le Niger, pays frère et voisin du Mali, sait les circonstances qui contraignent la mise en œuvre des politiques publiques dans les pays du Sahel. Ces circonstances sont celles qui obligent mon gouvernement à consacrer à la défense du territoire et à la sécurité intérieure une part très importante du budget national au détriment d'autres secteurs tout aussi importants, voire vitaux, tels que l'éducation, la santé, l'agriculture, pour ne citer que ceux-là.

Rappeler ce contexte n'est pas citer des excuses, ce sont des réalités dans lesquelles le gouvernement exerce son autorité. En dépit de ce contexte et de ces circonstances, le Niger relève, avec appréciation, les efforts significatifs déployés par le gouvernement pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, notamment à travers un cadre juridique conforme à ses engagements internationaux.

Nous ne voudrions pas rappeler tout ce que M. le ministre a dit de manière complète, claire, ferme et avec l'autorité qui sied à ses fonctions. Nous voudrions simplement noter et faire relever à la commission que l'armée malienne est une armée professionnelle qui n'engage pas et n'engagera pas d'enfants en dessous de 18 ans. C'est l'œuvre des groupes terroristes qui procèdent à des recrutements forcés dans la sous-région.

Le Niger se félicite des résultats obtenus par le gouvernement à travers la mise en œuvre de PANETEM I et se réjouit de l'élaboration en cours, sous un format tripartite de PANETEM II, dans le cadre de la lutte contre les travaux dangereux et le travail des enfants dans l'orpaillage. Ma délégation se réjouit également de l'assistance fournie par le BIT au Mali et invite le BIT et les partenaires internationaux à poursuivre et renforcer cette assistance technique avec le gouvernement.

En conclusion, ma délégation souhaite rappeler aux distingués membres de cette commission de prendre en compte, lors de l'élaboration des conclusions, les circonstances sus-rappelées, les efforts fournis et les résultats notables enregistrés par le gouvernement malien. Nous voudrions inviter les distingués membres de cette commission à prendre en compte la détermination du gouvernement à mettre pleinement en œuvre ses engagements internationaux, y compris la convention; la bonne foi du gouvernement à travers sa coopération avec le BIT et les partenaires sociaux, ainsi que dans le cadre de la présente procédure où le gouvernement est représenté par une forte délégation comprenant deux ministres; il faut donner du crédit aux informations officielles fournies par le gouvernement qui font autorité.



Membre travailleur, Ouganda – Le travail des enfants reste l'une des menaces les plus graves qui pèsent sur le développement et sur le bien-être des enfants du monde entier. Malgré les efforts déployés à l'échelle internationale, ce phénomène continue de priver des millions d'enfants d'éducation, de santé, de sécurité et de perspectives d'avenir. L'OIT reconnaît depuis longtemps ce fait préoccupant et a adopté la convention n° 182 ainsi que d'autres normes internationales dans le but d'éliminer les pires formes de travail des enfants. Ces instruments établissent un cadre important qui permet aux gouvernements à la fois de protéger les enfants et de promouvoir le travail décent.

Au Mali, le travail des enfants reste très répandu, puisque près de 35 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans exercent des activités économiques. Environ 7 millions d'enfants de cette tranche d'âge, soit plus de 80 pour cent de ceux qui travaillent, effectuent en réalité des formes de travail des enfants qui devraient être éliminées. Bien que le Mali ait adopté plusieurs mesures d'ordre juridique et politique, dont le Code de protection de l'enfant de 2002, le Code des personnes et de la famille et des dispositions du Code pénal qui protègent les droits des enfants, d'importantes lacunes subsistent en matière de mise en œuvre. Les préoccupations soulevées par les membres travailleurs et notées par la commission d'experts démontrent en effet que les efforts actuels ne suffisent pas.

De plus, des organisations de travailleurs et d'autres partenaires tripartites ne participent pas comme il convient à la lutte contre ce fléau. Lorsque les gouvernements ne font pas de l'élimination du travail des enfants une priorité, les conséquences sont dramatiques et persistantes. Les enfants victimes du travail des enfants sont souvent privés de possibilités d'éducation, ce qui limite leurs perspectives d'avenir et contribue à perpétuer le cycle de la pauvreté. Bon nombre sont exposés à des conditions de travail dangereuses, en particulier dans le secteur minier où ils risquent des accidents du travail, mettent en péril leur santé et endurent des souffrances psychologiques. Le travail des enfants accroît également la vulnérabilité à l'exploitation, ce qui donne lieu à des mariages et à une parentalité précoces ainsi qu'à d'autres problèmes sociaux qui perpétuent la pauvreté d'une génération à l'autre.

L'insuffisance apparente des mécanismes d'inspection du travail au Mali nous inquiète également et nous estimons que des inspections du travail efficaces sont essentielles à l'identification des violations, au contrôle des conditions de travail et à la garantie du respect de la législation nationale et des normes internationales du travail. Selon nous, le gouvernement n'a pas fait assez pour lutter contre le travail des enfants dans le pays. Sans une action plus forte, le pays risque d'être confronté à des difficultés socio-économiques plus importantes à l'avenir. Nous prions donc instamment le gouvernement de mettre pleinement en œuvre les recommandations de la commission d'experts, à savoir renforcer le cadre juridique et institutionnel pour protéger les enfants et améliorer l'inspection du travail dans le but d'éliminer le travail des enfants.

Membre gouvernemental, Maroc – Je voudrais tout d'abord remercier le gouvernement pour les informations détaillées, ainsi que les éclaircissements utiles qu'il a communiqués à la commission et qui constituent des éléments de réponse substantiels aux commentaires et aux observations de la commission d'experts.

Les questions soulevées concernent principalement la protection des enfants contre les pires formes de travail, le travail lié à la mendicité et à l'orpaillage artisanal, et l'accès à l'éducation fondamentale. C'est vrai, ces défis, accentués par un environnement économique, social et sécuritaire complexes, appellent à la poursuite d'efforts constants et sûrs pour assurer une mise en œuvre effective de la convention.



Dans ce contexte, nous relevons avec intérêt les progrès réalisés par le Mali sur le plan tant normatif qu'institutionnel, et ce à travers notamment le renforcement de son arsenal juridique via l'adoption de la Constitution de 2023, de plusieurs textes législatifs et réglementaires, ainsi que de mesures prévenant et interdisant l'utilisation des enfants dans les activités illicites. Des résultats tangibles sont également enregistrés dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants, grâce à l'adoption des politiques de protection de l'enfance, à la création d'une commission interministérielle chargée de lutter contre la mendicité des enfants et à l'élaboration d'un nouveau plan national d'élimination du travail des enfants. Les avancées réalisées par les autorités maliennes dans le domaine de l'éducation méritent également d'être saluées. C'est ainsi qu'entre 2019 et 2023 le Mali a pu réaliser une augmentation du taux brut d'admission au premier cycle de l'enseignement fondamental. Parallèlement, la parité entre filles et garçons s'est améliorée, dépassant ainsi la cible nationale fixée pour cette période.

Au regard des réformes engagées et aux propos de M. le ministre tout à l'heure, et des avancées, nous estimons que les efforts du gouvernement méritent d'être reconnus et accompagnés, et qu'il convient aussi de lui accorder un temps suffisant et nécessaire pour consolider les acquis déjà réalisés, poursuivre les réalisations et progresser davantage dans le processus d'élimination du travail d'exploitation des enfants, mais également vers la pleine mise en œuvre des objectifs de la convention.

Membre travailleur, Ghana – Les observations de la commission d'experts montrent que des défis importants subsistent dans la lutte contre les pires formes de travail des enfants. Permettez-moi de communiquer quelques expériences pratiques ayant cours au Ghana et qui pourraient être utiles pour relever ces défis.

Premièrement, une coordination institutionnelle solide est indispensable. Au Ghana, les efforts de lutte contre le travail des enfants sont coordonnés par le Comité directeur national de lutte contre le travail des enfants, qui regroupe le gouvernement, les ministères, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs et des acteurs de la société civile. Ce comité supervise la mise en œuvre du Plan d'action accéléré du Ghana contre le travail des enfants (2023-2027) et du Système ghanéen de surveillance du travail des enfants. Cette approche multipartite a contribué à améliorer la coordination, le suivi, la sensibilisation et la mise en œuvre des politiques en la matière. Nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer la collaboration entre les institutions publiques, les partenaires sociaux, les communautés et les partenaires de développement.

Deuxièmement, l'éducation doit rester au cœur des efforts visant à éliminer le travail des enfants. L'expérience au Ghana montre que les enfants sont moins susceptibles d'être engagés dans des travaux dangereux lorsqu'il n'y a pas d'obstacles à l'éducation. Des programmes tels que l'éducation de base universelle obligatoire et gratuite, le programme ghanéen d'alimentation scolaire, le dispositif de subventions à la concurrence et l'appui ciblé pour l'éducation des filles ont contribué à améliorer la fréquentation scolaire et le maintien des enfants à l'école.

Il convient de mentionner en particulier les initiatives qui favorisent la mobilisation de la communauté, les campagnes de scolarisation et la mise en place d'agents chargés spécifiquement de l'éducation des filles aux niveaux régional et de district. Compte tenu du grand nombre de fermetures d'écoles dans les zones touchées par le conflit au Mali, l'investissement dans l'éducation doit rester un élément prioritaire de toute stratégie en faveur de l'éducation des enfants.



Troisièmement, la protection sociale et l'aide aux ménages vulnérables sont essentiels. La pauvreté reste l'un des principaux vecteurs du travail des enfants. Le Ghana a mis en place des mesures de protection sociale, notamment des programmes de transferts monétaires conditionnels destinés aux familles vulnérables, une aide aux victimes de la traite et des programmes de réadaptation pour les enfants vulnérables. Ces mesures contribuent à réduire les pressions économiques qui conduisent les enfants à être engagés dans des travaux dangereux, à la mendicité forcée ou à leur recrutement par des groupes armés.

Quatrièmement, les approches communautaires se sont avérées efficaces. La création de zones exemptes de travail des enfants constitue l'une des initiatives particulièrement prometteuses. Dans le cadre de ces initiatives, autorités locales, écoles, chefs traditionnels, employeurs, travailleurs, parents et groupes communautaires travaillent ensemble afin d'identifier les enfants qui risquent d'être exposés au travail forcé, de surveiller les cas de travail des enfants et de veiller à ce que les enfants restent scolarisés. Dans le contexte de l'initiative des zones exemptes de travail des enfants, la prévention du travail des enfants ne relève plus de la politique nationale mais relève désormais de l'action et de l'appropriation par la communauté. Ces modèles peuvent fournir des enseignements utiles aux communautés touchées par le travail des enfants dans les zones minières et d'autres secteurs sensibles.

Cinquièmement, des interventions ciblées dans les secteurs à haut risque sont nécessaires. Dans les régions productrices de cacao du Ghana, le gouvernement et les partenaires sociaux ont mis en place des programmes centrés à la fois sur la surveillance du travail des enfants, l'accès à l'éducation, un soutien aux moyens de subsistance, des services sociaux et des actions de sensibilisation communautaire.

Ces initiatives ont pour objectif de s'attaquer non seulement aux symptômes du travail des enfants, mais aussi à ses causes profondes. Des approches intégrées similaires pourraient soutenir les efforts visant à soustraire les enfants aux travaux dangereux dans l'exploitation minière artisanale au Mali. L'expérience du Ghana montre que des progrès sont possibles lorsque les politiques de lutte contre le travail des enfants s'appuient sur des institutions efficaces, un enseignement de qualité, des programmes de protection sociale, la mobilisation des communautés et un engagement politique durable. Nous encourageons donc le gouvernement, avec le soutien de l'OIT et des partenaires sociaux, à intensifier ses efforts pour élargir l'accès à l'éducation, renforcer les systèmes de protection sociale, soutenir les familles vulnérables, éliminer le travail dangereux des enfants dans le secteur minier et développer à plus grande échelle les initiatives communautaires comme celles des zones exemptes de travail des enfants. La lutte contre les pires formes de travail des enfants exige non seulement une législation et des sanctions, mais aussi un investissement durable en faveur des enfants, des familles et des communautés. Permettez-moi d'ajouter que toutes ces initiatives ont été favorisées par les organisations de travailleurs et les employeurs.

Membre gouvernementale, Cameroun – En tant que pays en voie de développement, les challenges pour répondre au bien-être de la population en général, à travers la construction d'infrastructures de base et l'adoption de toutes les réformes qui concourent au développement humain et à la justice sociale restent des motivations essentielles. À cet effet, le Mali a adopté plusieurs mesures législatives, réglementaires et conventionnelles pour respecter la convention, notamment la Constitution de 2023, les lois sur la défense, la lutte contre la drogue, la protection des droits de l'homme, ainsi que les décrets et arrêtés régissant le travail des enfants et leur protection.

Le gouvernement garantit qu'aucun enfant de moins de 18 ans ne peut être recruté dans les forces armées, conformément à sa législation et à sa Constitution. Des mesures visant la



réinsertion sociale des enfants identifiés dans les conflits armés ont été prises et intègrent un mécanisme de transfert et de suivi en collaboration avec l'ONU. Sur le plan juridique, une politique nationale pour la promotion et la protection des enfants a été adoptée; les lois portant Code de protection de l'enfant et Code pénal sont citées en référence pour dissuader la mendicité, avec des sanctions pour ceux qui incitent à la mendicité, surtout lorsqu'il s'agit d'enfants mineurs. Une commission interministérielle a été créée en mai 2026 pour traiter de la question des maîtres talibés et la mendicité des enfants (une mesure à saluer dans ce contexte culturel précis), une politique nationale contre la mendicité étant également en cours d'adoption.

En ce qui concerne les travaux dangereux et mesures contre le travail des enfants dans l'orpaillage, le programme PANETEM 2011-2020 a été impacté par une crise sociopolitique et sécuritaire. Malgré cela, des efforts ont été réalisés pour retirer les enfants du travail dans l'orpaillage traditionnel et l'agriculture, avec l'appui du partenariat multilatéral. Un nouveau plan, PANETEM II, a été élaboré et validé avec l'ensemble des mandants tripartites, étant dans le circuit d'approbation du gouvernement pour finaliser son élaboration. Il serait bon de laisser le Mali l'adopter, le mettre en œuvre et mesurer les progrès de cette politique publique d'ici quelques années à travers des évaluations correctes. Le Bureau apporterait plus au Mali en renforçant la qualité de ce document de stratégie de lutte contre le travail des enfants, mais surtout en l'aidant à concevoir un mécanisme de suivi et de consolidation des données qui facilitera l'évaluation de ces données et de cette politique à l'avenir.

Au titre des données statistiques de l'année 2025, 2 558 enfants – dont 1 021 filles et 1 537 garçons – identifiés dans les filières de l'or et du coton ont été sortis des pires formes de travail des enfants. Ces efforts doivent être encouragés.

Les accusations d'utilisation d'enfants dans l'armée ou dans des rôles d'appui doivent être analysées et rigoureusement vérifiées et documentées. En effet, en situation de conflit, les forces en présence ont la fâcheuse tendance à se rejeter les fautes les plus graves. Toutefois, la réalité qui nous interpelle est que la protection des enfants maliens concerne toutes les parties. Et le gouvernement a clairement exposé ses capacités nationales en la matière.

De nombreuses attaques, destructions et pertes en vies humaines ont été recensées. Est-ce qu'une armée dont le rôle est de garantir la sécurité des biens et des citoyens peut logiquement se retourner contre les enfants de la nation dont elle défend les couleurs? Cette interrogation nous amène à prendre en compte l'engagement du gouvernement malien à respecter les droits des enfants et à lutter contre toutes les pratiques néfastes.

Membre travailleuse, Espagne – Les membres travailleurs de l'Espagne souhaitent attirer l'attention sur l'exploitation persistante des enfants dans l'exploitation minière artisanale de l'or au Mali. On estime que plus de 45 000 enfants participent à des activités minières artisanales où ils sont exposés au mercure, à des conditions de travail dangereuses, à des charges lourdes, à de longues journées de travail et à de multiples formes d'exploitation. La commission d'experts, à juste titre, a exprimé sa profonde préoccupation face à la persistance du travail dangereux des enfants dans l'exploitation aurifère artisanale, et a appelé à redoubler d'efforts pour soustraire les enfants à ces activités et pour assurer leur réadaptation et les aider.

Chaque enfant présent dans une mine est un enfant qui manque l'école. Chaque année passée dans une mine est une année perdue pour le développement des qualifications, le développement humain et la préparation à un travail décent. Tout cela dans un pays déjà marqué par l'insécurité, les déplacements de population et la fermeture d'écoles. Un pays où cette exclusion crée des conditions susceptibles d'exposer les plus jeunes aux réseaux criminels, aux groupes armés et à l'extrémisme violent. Le travail des enfants et l'insécurité se



renforcent mutuellement dans un cercle vicieux. Nous reconnaissons les efforts du gouvernement, des partenaires sociaux, de l'OIT et des partenaires du développement. Les programmes ont déjà démontré qu'il est possible de soustraire avec succès les mineurs des zones minières, de les rescolariser et de leur offrir des solutions plus sûres. Cependant, nous sommes confrontés à des grandes difficultés car le nombre d'enfants concernés dépasse largement la portée des programmes actuels.

Le gouvernement doit déployer des efforts bien plus importants et soutenus pour identifier les enfants dans les zones minières, les soustraire aux travaux dangereux, aider leurs familles et garantir leur réintégration dans l'éducation, la formation professionnelle et la vie communautaire. Par conséquent, nous demandons instamment de renforcer les mécanismes de suivi et d'application de la loi en ce qui concerne les enfants. Le Comité national de suivi du travail des enfants effectue un important travail de coordination. Toutefois, faute de ressources et de capacités suffisantes, son efficacité reste limitée. Nous demandons d'investir davantage dans l'inspection du travail, de renforcer les systèmes communautaires de surveillance du travail des enfants et d'améliorer la collecte de données.

Les richesses souterraines du Mali ne doivent en aucun cas être exploitées au détriment des enfants. Notre objectif doit être clair: soustraire les enfants aux mines, les réintégrer dans le système éducatif, les protéger contre l'exploitation et leur ouvrir une réelle perspective de travail décent et d'avenir serein.

Membre travailleuse, Belgique – J'interviens au nom des travailleurs belges et français. Nous déplorons avec la commission d'experts que le travail des enfants, y compris sous ses pires formes, reste très répandu au Mali. La commission d'experts pointe le recrutement et l'utilisation d'enfants dans le conflit armé, l'exploitation des enfants talibés, le recrutement d'enfants pour l'offre et la vente de stupéfiants, le travail dans l'orpaillage traditionnel, parfois par des enfants de moins de 5 ans.

Certes, le gouvernement s'est doté d'un cadre normatif visant à éliminer les pires formes de travail des enfants, en particulier via la réforme du Code pénal de 2024. Ce code incrimine et sanctionne l'utilisation d'enfants par les forces et groupes armés, l'incitation à la mendicité, le trafic illicite de migrants mineurs, de mineurs et le recrutement d'enfants à des fins de prostitution. Il faut toutefois souligner l'absence de dispositions spécifiques visant à interdire le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la vente de stupéfiants. À ce sujet, le gouvernement s'est engagé ici à discuter avec les partenaires sociaux de l'adoption de mesures législatives adéquates.

Si un certain cadre juridique existe, sa mise en œuvre effective s'avère incertaine, en particulier en ce qui concerne l'application de sanctions pénales ou autres. Ainsi, le gouvernement fait état de la prise en charge effective de 1 432 enfants retirés des forces armées entre 2013 et 2025. Cependant, il ne donne aucune information sur le nombre d'enquêtes menées, sur des éventuelles poursuites et condamnations pénales qui seraient prononcées à l'encontre des auteurs. Les mêmes lacunes sont constatées concernant les marabouts qui incitent à la mendicité et les recruteurs à des fins illicites ou en vue de travaux dangereux. Nous notons toutefois que des informations sont annoncées aujourd'hui concernant les poursuites des marabouts.

La lutte contre les pires formes de travail des enfants implique en effet l'application de sanctions effectives et suffisamment dissuasives contre les auteurs. Pour lutter contre les pires formes de travail des enfants, les services du travail et de l'inspection sociale doivent aussi disposer de ressources et de moyens d'action suffisants. Selon le rapport du département américain du travail en 2024, 75 inspecteurs du travail ont effectué un nombre indéterminé de



contrôles, sans que l'on sache si des enquêtes ont été menées sur des cas présumés de pires formes de travail des enfants, si des poursuites ont été engagées ou des auteurs condamnés.

Il ressort du rapport de la commission d'experts sur la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, qu'un plan de modernisation du système d'inspection du travail et de renforcement des services du travail, y compris la cellule nationale de lutte contre le travail des enfants, serait en cours d'élaboration.

Nous exhortons le gouvernement à renforcer le nombre d'inspecteurs du travail dédiés aux pires formes de travail des enfants, à enquêter, poursuivre et condamner, conformément à la loi, les auteurs des pires formes de travail des enfants, et à recueillir et publier le nombre d'enquêtes menées, de poursuites engagées, de condamnations prononcées et de sanctions infligées.

Représentant gouvernemental – Nous remercions l'ensemble des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, qui ont soutenu nos déclarations sur cette convention. Je remercie fortement mes frères du Burkina Faso et de la République du Niger pour leur appui fraternel. J'apprécie les contributions positives qui ont été faites par les différents intervenants.

Cependant, nous allons répondre à certaines préoccupations soulevées. Nous constatons qu'au fil des ans les commentaires de la commission d'experts reposent beaucoup plus souvent sur des rapports produits par l'ONU et non principalement sur des informations données par l'État parti à la convention. Nous contestons le contenu du rapport de l'ONU, notamment le rapport du Secrétaire général sur l'utilisation par l'armée malienne des enfants dans des rôles d'appui. Nous avons clairement dit ici, dans mon intervention préliminaire, que le recrutement dans l'armée malienne se fait sur la base de dossiers de candidature et que l'âge minimum est fixé à 18 ans. Toute autre information contraire à ces règles juridiques serait hasardeuse.

Concernant ce cas précis, je vous informe qu'en tant qu'acteur de terrain, nous constatons que les rapports sont souvent fournis par des organisations non gouvernementales commises, généralement par l'UNICEF en ce qui concerne la situation des enfants. Certains consultants ne vont pas sur le terrain et les informations fournies ne correspondent pas à la réalité. La commission d'experts devrait encourager les États en situation de conflit et les accompagner. La commission d'experts est considérée comme le point d'équilibre du système de contrôle de l'OIT, elle ne devrait pas faire de jugement lié aux enjeux politiques ou géopolitiques.

S'agissant de l'accès à l'école dans les zones difficiles, d'insécurité, et les écoles fermées. Vous avez des terroristes qui obligent les enseignants à fermer les classes. En cas d'entêtement on vous tue. Je pense que tout le monde peut s'informer sur cette situation. Beaucoup d'enseignants ont perdu la vie comme ça, c'est la réalité du terrain que nous vous donnons ici. C'est nous qui sommes sur le terrain et tout ce que je dis ici peut être vérifié et documenté. Beaucoup d'enseignants ont perdu la vie en tentant de continuer à former les enfants dans les zones de conflit. Beaucoup d'enseignants. Si vous voulez on peut vous donner les statistiques. Donc ce n'est pas simple ce que nous vous disons.

Ce n'est pas une question de manque d'engagement. Le Mali a toujours été engagé à respecter ses obligations constitutionnelles. Je peux le dire parce que ça me fait trente ans au ministère du Travail et j'ai fait tous les échelons du ministère du Travail jusqu'à l'élaboration des rapports sur les conventions ratifiées. Donc je sais ce que je dis et ce que nous disons est très sincère. C'est-à-dire, en fait, on ne vend pas du vent au BIT. On dit la réalité au BIT et ça c'est la réalité du terrain. Le Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants du Mali, PANETEM II, sera adopté incessamment par le gouvernement. Nous avons une inspection du travail qui suit les formations données par le Centre régional africain d'administration du



travail mais aussi également par le Centre international de formation de l'OIT, Turin. Il faut reconnaître qu'il y a une insuffisance d'effectifs et de moyens. Ça c'est une réalité.

Ensuite, s'agissant des enfants talibés, la mise en œuvre de la stratégie nationale sur la mendicité que j'ai annoncée dans ma déclaration préliminaire permettra d'avoir des résultats probants, des enquêtes et des poursuites pénales contre les auteurs. Nous prenons l'engagement ici que des informations détaillées seront données dans le futur rapport.

S'agissant du Programme décennal de développement de l'éducation et de la formation professionnelle, 2^e génération (PRODEC2), qui continue à être mis en œuvre, les informations nouvelles seront transmises au Bureau conformément aux voies normales de transmission des rapports réguliers. Nous avons toujours coopéré avec le Bureau sur le terrain, en témoignent les actions en cours et soulevées dans notre déclaration.

Pour tous les aspects où il n'y a pas de progrès selon certains, le gouvernement fournira en toute transparence toutes les informations disponibles dans son prochain rapport de 2026 et dans les rapports futurs sur cette question. En définitif, au regard des contributions positives qui ont été faites ce jour, le gouvernement reste disponible à coopérer avec le Bureau pour mettre en œuvre les conclusions qui sortiront de ce débat dans le cadre du respect des obligations constitutionnelles.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement du Mali pour les informations fournies et pour son engagement dans cette discussion. Nous remercions également les autres intervenants pour leurs contributions. Toutefois, cette discussion a une nouvelle fois mis en évidence la gravité et la persistance des pires formes de travail des enfants au Mali. Malgré certaines mesures prises par le gouvernement, des enfants continuent d'être recrutés et utilisés dans les conflits armés, soumis à la mendicité forcée, exposés à des travaux dangereux dans l'orpaillage traditionnel et l'agriculture, et demeurent vulnérables à l'exploitation en raison de l'absence d'une protection juridique adéquate et d'un accès limité à l'éducation.

Les membres travailleurs demeurent particulièrement préoccupés par la poursuite du recrutement et de l'utilisation d'enfants par des groupes armés ainsi que dans des fonctions de soutien liées aux forces armées. Ces pratiques constituent de graves violations de la convention et nécessitent une action immédiate et efficace. Les mesures adoptées dans la législation doivent désormais se traduire par des résultats concrets dans la pratique, notamment en matière de prévention, de suivi, de responsabilisation, de réadaptation et de réinsertion des enfants concernés. Nous soulignons également l'urgence de renforcer l'application de la loi en ce qui concerne la mendicité forcée et l'exploitation des enfants talibés liée à la traite, notamment au moyen de poursuites et de condamnations effectives en vertu du nouveau Code pénal.

S'agissant des travaux dangereux, en particulier dans l'orpaillage traditionnel, les membres travailleurs exhortent le gouvernement à accélérer l'adoption et la mise en œuvre du PANETEM II et à veiller à ce que les services d'inspection du travail disposent de ressources suffisantes et soient en mesure d'exercer efficacement leurs fonctions, y compris dans les secteurs et les régions à haut risque.

En outre, la lacune législative concernant l'utilisation d'enfants à des fins d'activités illicites doit être comblée sans délai afin d'assurer la pleine conformité avec la convention.

La fermeture de milliers d'écoles et l'absence d'un accès gratuit et de qualité à l'éducation continuent d'exposer des centaines de milliers d'enfants à un risque accru d'exploitation. Garantir l'accès à l'éducation doit demeurer au cœur de toute stratégie efficace visant à éliminer les pires formes de travail des enfants.



Les membres travailleurs reconnaissent les difficultés liées à la situation sécuritaire et humanitaire auxquelles le Mali est confronté. Néanmoins, la protection des enfants ne peut attendre. La convention reflète un consensus international clair selon lequel les pires formes de travail des enfants exigent des mesures immédiates et assorties de délais précis.

Nous exhortons donc le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, afin d'assurer l'application effective de la convention tant dans la législation que dans la pratique, à accepter l'assistance technique du BIT et à fournir à la commission d'experts des informations détaillées sur les progrès concrets réalisés.

En conclusion, nous exhortons le gouvernement à :

- Prendre des mesures urgentes et efficaces pour prévenir le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés, en assurant l'identification, le retrait et la réinsertion des enfants concernés, y compris par l'accès à un soutien psychosocial, à des programmes de réadaptation à long terme, ainsi que par la poursuite et la condamnation de tous les auteurs de ces violations, qu'il s'agisse d'acteurs étatiques ou non étatiques.
- Renforcer les mesures de lutte contre la mendicité forcée des enfants talibés, au moyen d'inspections, d'enquêtes, de poursuites et de sanctions effectives, tout en développant des stratégies de prévention s'attaquant aux causes profondes du phénomène, en coopération avec les communautés et les autorités religieuses.
- Adopter, doter de ressources adéquates et mettre en œuvre le PANETEM II, en prévoyant des objectifs clairs, des échéances précises et de solides mécanismes de suivi afin d'éliminer le travail dangereux des enfants, en particulier dans l'orpaillage traditionnel et l'agriculture, d'assurer le retrait des enfants de ces activités et de garantir leur réintégration dans les systèmes d'éducation et de formation.
- Prendre des mesures pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite, en particulier dans les zones touchées par les conflits, notamment par la réouverture et la protection des écoles, ainsi que par des mesures visant à accroître les taux de scolarisation et à prévenir l'abandon scolaire.
- Combler les lacunes législatives et renforcer le cadre juridique en interdisant et en sanctionnant explicitement l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins d'activités illicites, en particulier pour la production, la fourniture et la vente de stupéfiants.

Membres employeurs – Dans nos observations, nous tenons à remercier de nouveau le gouvernement pour les informations complémentaires qu'il a fournies à la commission et pour les engagements que son représentant a pris au cours du débat aujourd'hui. Nous prenons note avec intérêt des promesses formulées et du fait que le gouvernement reconnaît le besoin de renforcer ses capacités au moyen d'une assistance technique. Nous remercions aussi la porte-parole du groupe des travailleurs et tous les membres de la commission pour leur participation et leurs contributions au débat.

Cela étant, compte tenu de la situation complexe sur le terrain et de la persistance de multiples formes graves de travail des enfants, nous réitérons notre profonde préoccupation en ce qui concerne ce cas. Les membres employeurs rappellent que nous ne pouvons, en aucun cas, fermer les yeux sur quelque forme que ce soit de travail des enfants, et encore moins lorsque les enfants sont victimes de recrutement forcé dans des conflits armés, d'exploitation au travail et de privation de leur droit à l'éducation.

Nous insistons sur le fait que ce cas doit être examiné à la lumière de la discussion d'hier au sujet de l'Étude d'ensemble sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience. Nous



sommes conscients que, sans paix, sans institutions stables et sans un cadre propice à des entreprises durables, les conditions socio-économiques et les facteurs de risque liés au travail des enfants ne peuvent être traités comme il convient.

La crise humanitaire et le conflit armé prolongé qui touchent le Mali ont considérablement aggravé la vulnérabilité des familles et entravent la mise en œuvre de politiques durables destinées à éradiquer les pires formes de travail des enfants. Les membres employeurs réaffirment qu'une stratégie d'éradication des pires formes de travail des enfants doit être complétée par des stratégies visant à renforcer les institutions du pays, ainsi que le développement durable, et à favoriser la création d'emplois de qualité sur le territoire.

Nous prenons note avec satisfaction des engagements que le gouvernement a pris aujourd'hui et, en particulier, de sa détermination à agir avec l'OIT et à avancer dans l'adoption du programme PANETEM II. Nous voulons croire que ces engagements se traduiront dès que possible par des mesures concrètes et vérifiables.

À la lumière du débat, les membres employeurs souhaitent recommander au gouvernement ce qui suit:

- redoubler d'efforts dans le désarmement, la démobilisation et la réintégration de tous les enfants enrôlés dans les forces et groupes armés, et prendre des mesures pour garantir que ces pratiques de recrutement ne se reproduiront plus, pour assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants concernés, et pour continuer à rendre compte des mesures prises et du nombre d'enfants qui bénéficient des programmes d'intégration;
- garantir la conduite d'enquêtes approfondies et l'imposition de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives;
- fournir des informations sur le nombre d'enquêtes ouvertes, des poursuites engagées et des condamnations prononcées en application du Code pénal;
- adopter, dans les plus brefs délais, les dispositions législatives voulues pour interdire et sanctionner l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants de moins de 18 ans aux fins d'activités illicites, notamment pour la production, la fourniture et la vente de stupéfiants;
- redoubler d'efforts pour améliorer le fonctionnement du système éducatif et garantir l'accès à l'éducation de base gratuite à tous les enfants ainsi que leur accès à des possibilités de formation professionnelle;
- communiquer des informations sur les mesures adoptées et sur les taux de scolarisation, de rétention et d'abandon scolaires, en accordant une attention particulière aux filles et aux garçons dans les zones touchées par le conflit;
- adopter une approche multidimensionnelle axée sur les causes profondes et les facteurs de risque qui conduisent au travail des enfants;
- appliquer des politiques stratégiques destinées à diminuer la vulnérabilité socio-économique des familles, à promouvoir une éducation de qualité et à créer des conditions propices aux entreprises durables qui créent des emplois décents pour les adultes.

Nous encourageons le gouvernement à tirer parti de l'assistance technique du BIT afin de renforcer les capacités des fonctionnaires et des parties prenantes tripartites, de concevoir et mettre en œuvre des stratégies intégrées efficaces et durables pour éliminer les pires formes de travail des enfants au Mali, notamment en favorisant un cadre propice à des entreprises



durables qui créent des emplois de qualité et contribuent à instaurer un environnement plus sûr pour les enfants.

Les membres employeurs espèrent que l'engagement que le gouvernement a pris aujourd'hui continuera à se traduire par des mesures tangibles, que la volonté exprimée ici se concrétisera par des résultats concrets afin de garantir la protection du nombre important d'enfants qui demeurent vulnérables au Mali, et que, lors du prochain cycle de soumission de rapports, nous puissions constater de réels progrès dans la situation qui a été exposée ici.

Présidente – Nous clôturons ainsi la discussion sur ce cas. Je remercie tout particulièrement le ministre du Travail du Mali ainsi que tous les intervenants qui ont participé à la discussion.

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 reconnaissant la situation difficile en matière de sécurité et sur le plan humanitaire à laquelle le pays est confronté, la commission a noté avec une profonde préoccupation la gravité et la persistance des pires formes de travail des enfants au Mali, notamment le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés, la mendicité forcée, l'exposition à des travaux dangereux et l'exploitation dues à l'absence d'une protection juridique adéquate et à l'accès limité à l'éducation. Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, de prendre des mesures efficaces, urgentes et dans un délai déterminé pour:

- prévenir le recrutement et l'utilisation d'enfants dans les conflits armés en assurant l'identification, le retrait et la réintégration des enfants concernés, y compris l'accès à un soutien psychosocial et à une réadaptation à long terme, ainsi que l'ouverture d'enquêtes et la poursuite des auteurs;
- intensifier la lutte contre la mendicité forcée des enfants talibés, tout en élaborant des stratégies de prévention s'attaquant aux causes profondes, en coopération avec les communautés et les chefs religieux;
- adopter, doter de ressources suffisantes et mettre en œuvre le PANETEM II, en veillant à ce qu'il comporte des objectifs clairs, des délais précis et des mécanismes de suivi rigoureux afin d'éliminer le travail dangereux des enfants, en particulier dans l'exploitation aurifère traditionnelle et l'agriculture, et d'assurer le retrait des enfants de ces activités, ainsi que de garantir leur réintégration dans les systèmes d'éducation et de formation;
- prendre des mesures pour faciliter l'accès à l'éducation de base gratuite, en particulier dans les zones touchées par le conflit, notamment par la réouverture et la protection des écoles et par des mesures visant à augmenter les taux de scolarisation et à prévenir le décrochage scolaire;
- élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à promouvoir le travail décent et la création d'emplois durables, en particulier au niveau local, dans le cadre d'une stratégie globale permettant de s'attaquer aux causes socio-économiques profondes, notamment la pauvreté systémique et la vulnérabilité économique des enfants et de leurs familles; et



- **combler les lacunes de la législation et renforcer le cadre juridique en interdisant et en sanctionnant expressément l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour toute activité liée aux stupéfiants.**

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour mettre en œuvre toutes ses recommandations et à fournir à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2026, des informations détaillées sur les progrès concrets ayant été réalisés.

Représentant gouvernemental – Je voudrais très sincèrement remercier et féliciter tous les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs qui ont pris la parole pour faire des observations sur la convention.

Comme cela a été relevé, je voudrais rappeler tout d'abord que nous prenons bonne note des conclusions de la commission qui sont sorties des discussions sur ce cas.

S'agissant du recrutement d'enfants dans les conflits armés, comme cela a été déjà relevé, ce sont les groupes terroristes qui recrutent les enfants. Les enfants repris seront réinsérés conformément aux dispositions de la lettre circulaire interministérielle de 2013. Le recrutement dans l'armée malienne se fait conformément au Statut général des militaires et spécifie l'âge à 18 ans.

Le PANETEM II sera incessamment adopté par le gouvernement.

S'agissant des enfants talibés, la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre la mendicité permettra d'avoir des résultats probants. Les enquêtes et les poursuites pénales seront engagées contre les auteurs: les informations détaillées seront données dans les rapports futurs.

Par ailleurs, la loi sur la drogue et les précurseurs sera modifiée pour prendre en compte la situation des enfants.

S'agissant de l'éducation de base, le PRODEC II continue à être mis en œuvre et les informations nouvelles seront transmises au Bureau.

Donc, nous acceptons les conclusions du Bureau et elles seront mises en œuvre avec l'appui technique traditionnel du bureau de pays d'Abidjan et les spécialistes basés à Dakar. Le Mali fournira toutes les informations disponibles dans son prochain rapport de 2026 et dans les rapports futurs à la commission.



Nigéria (ratification: 1960)

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 de la politique nationale en matière de relations professionnelles et des directives sur les questions d'administration du travail s'agissant des contrats de sous-traitance/occasionnels/à durée déterminée/de travail intérimaire de travailleurs tiers embauchés dans le secteur de l'hôtellerie, du tourisme et de la restauration.

Le gouvernement prend note des observations de la commission d'experts selon lesquelles le Congrès du travail du Nigéria (NLC) a indiqué que les mécanismes de règlement des conflits seraient inadéquats, qu'il existerait des ingérences dans le processus de

négociation collective et que les accords conclus par la négociation collective ne seraient pas mis en œuvre. À cet égard, le gouvernement souhaite indiquer qu'il a mis en place plusieurs dispositifs juridiques et institutionnels de règlement des conflits, notamment:

- la loi sur les conflits du travail;
- le Conseil national paritaire de négociation au travail;
- le Comité d'arbitrage des conflits du travail;
- le Tribunal national du travail; et
- la cour d'appel.

Ces différents instruments couvrent les questions liées à la négociation, la médiation, la conciliation, l'arbitrage et les décisions judiciaires à tous les niveaux.

Le gouvernement n'intervient pas dans le processus de négociation collective, celui-ci ayant lieu entre l'employeur et le travailleur ou l'organisation de travailleurs concernée. Bien que le gouvernement ne soit pas impliqué dans la mise en œuvre des conventions collectives entre l'(es) employeur(s) et le(s) travailleur(s), cette mise en œuvre est obligatoire en vertu de la loi.

Comme demandé, une copie de la politique nationale en matière de relations professionnelles sera remise au Département des normes internationales du travail, qui la transmettra à la commission d'experts.

Articles 1 et 2 de la convention: protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence. Le gouvernement prend note des observations et des commentaires de la commission d'experts, et prendra les mesures nécessaires afin que les allégations de discrimination antisyndicale fassent l'objet d'une enquête et que les informations sur les résultats obtenus soient fournies de manière adéquate.

Comme demandé, des exemplaires des directives sectorielles concernant la banque et les finances, la nourriture et les boissons ainsi que l'hôtellerie et les services en personnel seront remis au Département des normes internationales du travail, qui les transmettra à la commission d'experts.

Réforme du droit du travail. Le gouvernement prend note des commentaires de la commission d'experts selon lesquels il devait veiller à ce que la loi sur les relations collectives du travail soit conforme aux prescriptions de la convention.

Le gouvernement a le plaisir d'informer la commission qu'il est sur le point d'obtenir l'assistance technique du Bureau de pays de l'OIT à Abuja afin d'organiser deux journées de réflexion sur la rédaction juridique destinées à faire avancer le processus de réforme du droit du travail. Ces journées devraient permettre d'achever ce processus et de préparer la loi sur les relations collectives du travail, la loi sur les normes de travail et d'autres lois en vue de leur validation tripartite finale et d'une action législative.

Négociation collective dans la pratique. Au moins 130 conventions collectives ont été conclues et sont en vigueur dans le pays. Elles couvrent environ 4,6 millions de travailleurs issus de différents secteurs.

Discussion par la commission

Présidente – Le cas suivant à l'ordre du jour concerne l'application par le Nigéria de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Nous avons



23 orateurs inscrits sur la liste pour cette discussion. La présidence de la commission a donc décidé de réduire de 5 à 3 minutes la durée maximale d'intervention des délégués s'exprimant à titre individuel. J'invite maintenant le représentant gouvernemental du Nigéria, Directeur général du Département de la mesure de la productivité et des normes du travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Je vous félicite pour votre élection à la présidence de cette commission et je tiens à saluer l'excellent travail que vous avez accompli jusqu'à présent. Nous remercions tout particulièrement la commission d'experts du vif intérêt qu'elle porte à la mise en œuvre des normes internationales du travail au Nigéria. Le gouvernement fédéral du Nigéria est déterminé à garantir une bonne gouvernance à ses citoyens, notamment en ce qui concerne leurs droits fondamentaux et la justice sociale. Le capital humain du Nigéria est une ressource précieuse à laquelle le gouvernement accorde une grande importance, conscient que c'est l'un des fondements de nos stratégies ciblant la création de richesse, le développement socio-économique et la croissance nationale.

Le Nigéria a toujours respecté ses obligations légales, conformément à ce qui est exigé des États Membres de l'OIT. Nous sommes et avons toujours été réellement attachés au respect des principes directeurs et du mandat de l'OIT, s'agissant de notre législation et nos pratiques nationales. Le Nigéria est un pays qui peut se vanter de s'employer à maintenir un système solide d'administration du travail, système qui promeut et veille à la mise en œuvre de politiques élaborées dans l'esprit du tripartisme, qui se fonde sur le dialogue social, la non-discrimination, l'égalité de chances pour tous, l'inclusivité, l'emploi librement choisi et équitable, la liberté d'association, les mécanismes de règlement des conflits et bien d'autres principes encore. Le Nigéria est particulièrement attaché à la mise en œuvre efficace de la convention n° 98. Les articles de la convention visant à promouvoir la protection contre la discrimination antisyndicale, la protection contre l'ingérence de l'employeur, la négociation collective, et à mettre en place des mécanismes de négociation volontaire font clairement écho aux dispositions relatives aux droits de l'homme de la Constitution de la République fédérale du Nigéria de 1999.

Le Nigéria prend note des commentaires de la commission d'experts à propos des allégations formulées par le Congrès du travail du Nigéria, en ce qui concerne l'absence de mécanismes de règlement des conflits adéquats, l'ingérence dans le processus de négociation collective et le non-respect des accords conclus par la négociation collective. Nous sommes surpris de ces allégations, étant donné que le gouvernement a mis en place divers cadres juridiques et institutionnels pour régler les conflits dans le pays. Il s'agit notamment de la Constitution de la République fédérale du Nigéria, qui couvre les questions relatives au travail inscrites sur la liste exclusive, de la loi sur les conflits du travail, de la loi sur les syndicats, du ministère du Travail lui-même, du Comité d'arbitrage des conflits du travail, du Tribunal national du travail et de la cour d'appel. Ces cadres garantissent une bonne gouvernance des questions liées à la négociation, la médiation, la conciliation, l'arbitrage et aux décisions judiciaires à tous les niveaux. Par ailleurs, la commission voudra sans doute noter que le système d'arbitrage des conflits du travail du Nigéria a évolué, et le Tribunal national du travail est susceptible de se référer aux instruments de l'OIT, qu'ils soient ratifiés ou non, à titre de valeur persuasive, lorsqu'il applique les meilleures pratiques et procédures internationales.

Le gouvernement souhaite se référer aux observations de la Confédération syndicale internationale présentées à la commission d'experts le 11 septembre 2025 concernant les violations présumées des droits au travail à l'encontre de syndicalistes dans l'État d'Edo, ainsi qu'à ses commentaires sur l'application par le Nigéria de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit



syndical, 1948, et de la convention n° 98. À cet égard, le gouvernement nigérian tient à souligner que le dialogue social reste le principal mécanisme de gestion des relations professionnelles dans le pays. Conformément aux procédures établies en matière de règlement des conflits, le ministre du Travail et de l'Emploi est intervenu dans le conflit du travail opposant le gouvernement de l'État d'Edo à la branche du Congrès du travail du Nigéria de cet État. Le ministre continuera à encourager les deux parties à parvenir à un règlement à l'amiable de cette question, si les mesures déjà prises n'ont pas encore donné les résultats escomptés. Le gouvernement fédéral du Nigéria n'intervient pas dans le processus de négociation collective, ce processus ayant lieu entre les organisations syndicales et les employeurs.

L'État n'est pas partie prenante à la mise en œuvre des conventions collectives conclues entre employeurs et travailleurs, mais le cadre juridique prévoit le caractère contraignant de ces conventions. La commission est invitée à noter que si des cas isolés de non-respect du processus de négociation collective ou de la mise en œuvre des accords existent peut-être, le gouvernement reste fermement déterminé à maintenir un climat de relations professionnelles sain dans le pays, et à renforcer le système d'administration du travail, conformément aux meilleures pratiques internationales. Pour faire suite à cet engagement, le gouvernement a récemment adopté la politique nationale en matière de relations professionnelles 2025, élaborée dans le cadre de consultations approfondies avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Cette politique offre un cadre complet visant à renforcer la négociation collective, à améliorer la coopération entre les partenaires sociaux, à favoriser la prévention et le règlement des conflits, et à encourager la mise en œuvre des conventions collectives. Comme demandé, une copie de la politique nationale en matière de relations professionnelles a été communiquée à la commission en même temps que nos informations écrites, le 18 mai 2026.

En ce qui concerne les articles 1 et 2 de la convention sur la protection adéquate contre les actes de discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence, le gouvernement prend note des observations et des commentaires de la commission d'experts, et a le plaisir d'informer cette commission que les questions abordées dans notre rapport présenté à la commission d'experts en 2025 ont fait l'objet d'une enquête et ont été réglées. La commission est invitée à noter que le gouvernement, par l'intermédiaire du ministère fédéral du Travail et de l'Emploi, s'est toujours montré ouvert et déterminé à promouvoir des pratiques de travail équitables dans tous les secteurs du pays. Le gouvernement continuera à dialoguer avec les partenaires sociaux afin de répondre à toutes les préoccupations concernant le fonctionnement concret des processus de négociation collective et la mise en œuvre des accords. Comme demandé, une version papier des directives sectorielles pour les secteurs de la banque et de la finance, de l'alimentation et des boissons, ainsi que de l'hôtellerie, de l'accueil, du tourisme et de la restauration sont disponibles, et peut être transmise à la commission d'experts. Le gouvernement s'emploie encore à élaborer des directives pour les secteurs de l'énergie et de la santé.

Cela m'amène à la réforme du droit du travail. Le gouvernement prend note des commentaires de la commission d'experts selon lesquels le gouvernement doit veiller à ce que la loi sur les relations collectives du travail soit conforme aux prescriptions de la convention. À cet égard, les paragraphes 46(1) et (2) du projet de loi proposent une modification de l'article 19 de la loi sur les conflits du travail. Le gouvernement a le plaisir d'informer la commission qu'il est sur le point d'obtenir l'assistance technique du Bureau de pays de l'OIT à Abuja afin d'organiser deux journées de réflexion sur la rédaction juridique destinées à faire



avancer le processus de réforme du droit du travail. Notre prochaine réunion aura lieu juste après la Conférence internationale du Travail.

Ces journées devraient permettre d'achever ce processus et de préparer la loi sur les relations collectives du travail, la loi sur les normes de travail et d'autres lois, en vue de leur validation tripartite finale et d'une action législative. Au moins 130 conventions collectives ont été conclues entre janvier 2025 et mai 2026 et sont en vigueur dans le pays, dans des secteurs tels que le pétrole et le gaz, la santé, l'éducation et les transports. Elles couvrent environ 4,6 millions de travailleurs issus de différents secteurs. En conclusion, le gouvernement réaffirme son engagement à respecter ses obligations découlant des normes internationales du travail qu'il a ratifiées, et des mécanismes de contrôle de l'OIT, à entretenir des liens étroits avec les partenaires sociaux et à reconnaître le dialogue social en tant qu'outil essentiel pour promouvoir et garantir la justice sociale et une prospérité partagée.

Membres travailleurs – Le Nigéria a ratifié la convention n° 98 il y a plus de soixante ans. Pourtant, aujourd'hui encore, les travailleurs nigériens continuent de se heurter à des obstacles graves et persistants dans l'exercice de leur droit d'organisation et de négociation collective dans la pratique. Les membres travailleurs prennent note avec une profonde préoccupation des nombreuses violations de la convention, dénoncées depuis plusieurs années. Parmi celles-ci figurent des cas persistants de discrimination antisyndicale, d'ingérence dans les processus de négociation collective, de non-respect des conventions collectives, ainsi que l'inadéquation des mécanismes de règlement des conflits. Ajoutées les unes aux autres, ces violations témoignent des obstacles importants et systémiques qui entravent l'exercice effectif de la liberté syndicale et du droit de négociation collective dans la pratique. La situation est aggravée par la multiplication des actes de violence, d'intimidation et de menaces à l'égard de dirigeants et membres syndicaux, y compris de la part d'acteurs étatiques, ainsi que par un climat persistant d'impunité qui permet à ces violations de continuer à avoir cours. Les membres travailleurs sont particulièrement préoccupés par le fait que, malgré les demandes répétées de la commission d'experts, le gouvernement n'apporte pas de réponses précises aux nombreuses allégations spécifiques.

Au lieu de cela, le gouvernement se réfère de manière générale à l'adoption de la politique nationale en matière de relations professionnelles 2025. Si l'élaboration de politiques peut constituer une avancée positive, les politiques à elles seules ne sont pas suffisantes. Une politique ne peut pas remplacer des mesures concrètes qui garantissent aux travailleurs l'exercice de leur droit de négocier librement et collectivement sans aucune ingérence, et une protection efficace contre les représailles antisyndicales. La commission d'experts a fait observer à juste titre que le gouvernement n'a pas répondu aux graves allégations concernant l'ingérence dans la négociation collective, le non-respect des conventions collectives et l'absence de mécanismes adéquats de règlement des conflits. Il ne s'agit pas là de lacunes techniques. Il s'agit des fondements mêmes de la convention. La négociation collective ne peut fonctionner que si les travailleurs et leurs organisations peuvent négocier librement, que si les conventions sont respectées et les conflits réglés par des procédures équitables et efficaces. Les membres travailleurs sont également profondément préoccupés par les allégations de longue date de discrimination antisyndicale dans des secteurs clés de l'économie nigérienne, notamment les secteurs bancaire, de l'éducation, de l'électricité, du pétrole, du gaz et des télécommunications. Ces allégations portent sur des licenciements de travailleurs qui tentaient d'adhérer à des syndicats, des licenciements de dirigeants et de membres syndicaux, ainsi que des actes d'ingérence visant à affaiblir l'activité syndicale indépendante.

La commission d'experts rappelle un principe fondamental, à savoir que les protections juridiques ne sont utiles que si elles sont effectivement appliquées. Nous partageons



pleinement ce point de vue. Bien que la législation nigériane interdise formellement la discrimination antisyndicale, les travailleurs continuent de faire état de violations généralisées, et il semblerait que peu d'enquêtes, de poursuites ou de mesures correctives soient en cours. L'année dernière, le gouvernement a fait savoir à notre commission que des consultations avaient eu lieu avec les partenaires sociaux au sujet des licenciements collectifs de membres syndicaux, et que le rapport connexe serait bientôt présenté. Des directives sectorielles visant à lutter contre la discrimination antisyndicale devaient être élaborées dans certains secteurs. Toutefois, les consultations et les directives ne peuvent pas remplacer l'application de la loi. Les travailleurs licenciés pour avoir adhéré à un syndicat doivent être réintégrés, indemnisés et obtenir justice. Les employeurs responsables d'actes antisyndicaux doivent faire face aux conséquences importantes de ces actes. Les syndicats doivent pouvoir exercer leurs activités sans crainte de représailles. À ce jour, il semble y avoir peu d'éléments indiquant que les allégations formulées au fil des ans aient donné lieu à des enquêtes concrètes ou à des mesures correctives efficaces.

Nous soutenons donc fermement la demande formulée par la commission d'experts au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les enquêtes menées, leurs résultats et les mesures concrètes prises pour garantir, dans la pratique, la protection contre la discrimination antisyndicale. Les membres travailleurs sont également préoccupés par les lacunes persistantes dans la législation du travail nigériane. Nous rappelons que la commission d'experts a appelé à maintes reprises le gouvernement à garantir le droit à la négociation collective de tous les travailleurs du secteur public non commis à l'administration de l'État, y compris les travailleurs du service pénitentiaire et de la Banque centrale du Nigéria. À cet égard, nous prenons note de l'indication du gouvernement selon laquelle il a sollicité l'assistance technique du BIT, afin d'organiser des journées de réflexion sur la rédaction juridique destinées à faire avancer le projet de loi sur les relations collectives du travail, le projet de loi sur les normes du travail et les textes législatifs connexes en vue de leur validation tripartite finale. Tout en prenant note de ces progrès, nous réaffirmons qu'il est urgent de combler ces lacunes législatives qui persistent de longue date.

La convention n° 98 est claire. Les restrictions au droit de négociation collective dans la fonction publique doivent rester strictement limitées. Le fait de continuer à exclure des travailleurs non commis à l'administration de l'État est incompatible avec la convention et prive des milliers de travailleurs de leurs droits fondamentaux. Après des années de discussion, les travailleurs de ces secteurs attendent toujours la pleine reconnaissance de leurs droits. Nous prenons bonne note de l'indication du gouvernement selon laquelle la disposition problématique contenue à l'article 19 de la loi sur les conflits du travail, qui exige l'approbation ministérielle des conventions collectives relatives aux salaires, ne sera pas reprise dans le nouveau projet de loi sur les relations collectives du travail. De tels mécanismes d'approbation portent atteinte au caractère volontaire de la négociation collective et ouvrent la voie à une ingérence de l'État dans les négociations entre travailleurs et employeurs. Cette réforme doit maintenant être achevée sans délai. Le gouvernement doit veiller à ce que le nouveau cadre législatif soit pleinement conforme à la convention et qu'il soit adopté dans le cadre de véritables consultations avec les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs.

Nous prenons également note de l'indication du gouvernement selon laquelle au moins 130 conventions collectives sont actuellement en vigueur, couvrant environ 4,6 millions de travailleurs. Ces informations sont essentielles pour évaluer si la négociation collective fonctionne efficacement dans la pratique. Nous prions donc instamment le gouvernement de



continuer à collecter et à fournir des données complètes sur les conventions collectives, les secteurs couverts et les travailleurs concernés.

Au-delà des questions juridiques et institutionnelles, il ne faut pas oublier ce que tout cela signifie pour les travailleurs. La négociation collective n'est pas un principe abstrait. C'est le moyen par lequel les travailleurs négocient des salaires équitables, des conditions de travail sûres, la sécurité de l'emploi et la dignité au travail. Lorsque la négociation collective est affaiblie, les inégalités s'aggravent, les conflits sociaux s'intensifient et la participation démocratique sur le lieu de travail est compromise. Les membres travailleurs prient donc instamment le gouvernement de prendre sans délai des mesures concrètes pour donner pleinement effet à la convention. Il doit veiller à ce que les allégations de discrimination antisyndicale et d'ingérence fassent l'objet d'enquêtes approfondies et donnent lieu à des mesures correctives, à ce que les travailleurs puissent s'organiser et négocier collectivement sans crainte de représailles, et à ce que les réformes législatives soient pleinement conformes à la convention. Il doit également renforcer les mécanismes de règlement des conflits, veiller au respect des conventions collectives, et fournir les informations demandées à maintes reprises par la commission d'experts. Les membres travailleurs espèrent que cette discussion marquera un tournant. Les travailleurs nigériens attendent depuis de nombreuses années de pouvoir exercer efficacement les droits consacrés par la convention. Ils méritent mieux que des promesses, des consultations et des projets de politiques. Ils méritent une protection concrète, de véritables négociations collectives et le plein respect de leurs droits fondamentaux au travail.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement des informations qu'il a présentées à cette commission. Avant de passer aux questions spécifiques concernant le présent cas, les membres employeurs tiennent à réaffirmer l'importance de la convention n° 98, qui est l'une des dix conventions fondamentales. La convention protège le droit d'organisation et le droit de négociation collective. Elle garantit une protection contre la discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence. Elle promeut également la négociation libre et volontaire entre employeurs et travailleurs. Les membres employeurs reconnaissent que le développement économique et la stabilité des relations professionnelles dépendent de l'indépendance des partenaires sociaux et de leur capacité à exercer les droits prévus par la convention, sans ingérence indue. Nous rappelons aussi que la convention permet une mise en œuvre adaptée aux spécificités nationales et n'impose pas de modèle unique de relations de travail, pour autant que ses principes fondamentaux soient respectés en droit et dans la pratique.

Le gouvernement a ratifié la convention en 1960. Depuis 1989, la commission d'experts a déjà formulé 14 commentaires concernant ce cas, les plus récents datant de 2021, 2024 et 2025. La présente commission a déjà formulé des observations sur ce cas en 2018. Cela démontre qu'il existe des problèmes de longue date concernant l'application de la convention, en droit et dans la pratique. Dans son rapport, la commission d'experts a soulevé trois principales questions ayant trait à la conformité avec la convention. Premièrement, la commission d'experts a examiné les allégations présentées par des groupes de travailleurs relatives à la discrimination antisyndicale, en violation de l'article 1 de la convention. En particulier, le Congrès du travail du Nigéria et la Confédération syndicale internationale (CSI) ont présenté des allégations en 2024 selon lesquelles il a été porté gravement atteinte aux droits de négociation collective en raison de l'absence de mécanismes adéquats de règlement des conflits et du non-respect des conventions collectives.

La CSI a également présenté des allégations qui figuraient, pour la première fois, dans les commentaires de la commission d'experts en 2021, concernant les licenciements massifs de



travailleurs qui tentaient d'adhérer à des syndicats, ainsi que de dirigeants et de membres syndicaux, et des cas de discrimination et d'ingérence antisyndicales dans les secteurs de la banque, de l'éducation, de l'électricité, du pétrole, du gaz et des télécommunications. Ces commentaires ont été réitérés par la commission d'experts en 2024, celle-ci ayant demandé au gouvernement de répondre à ces allégations en 2021 et en 2024. Au fil du temps, le gouvernement a fourni certaines informations à la commission d'experts concernant les droits de négociation collective, les dernières ayant été fournies le 18 mai 2026. Ces dernières informations mentionnent les cadres juridiques et institutionnels relatifs au règlement des conflits. Cependant, le gouvernement n'a toujours pas communiqué d'informations sur les allégations spécifiques présentées par les travailleurs, ni sur la manière dont ces cadres juridiques et institutionnels fonctionnent dans la pratique. Les membres employeurs soulignent l'importance de fournir les informations demandées par la commission d'experts, car le non-respect de cette obligation perturbe le fonctionnement du système de contrôle.

En ce qui concerne les informations fournies relatives à la discrimination antisyndicale, les membres employeurs se félicitent des consultations que le gouvernement a menées avec les partenaires sociaux sur la question des licenciements de travailleurs qui tentaient d'adhérer à des syndicats. Les membres employeurs se félicitent également de l'élaboration de directives sectorielles visant à lutter contre la discrimination et l'ingérence antisyndicales. Les membres employeurs font écho aux observations de la commission d'experts selon lesquelles les mesures visant à garantir une protection contre les actes de discrimination antisyndicale doivent être appliquées dans la pratique. Aucune information précise n'a été fournie concernant les enquêtes menées, et leurs résultats, au sujet des allégations de discrimination antisyndicale. Les membres employeurs demandent au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour fournir des informations concernant ces enquêtes et communiquer les résultats de celles-ci. Nous demandons également au gouvernement de fournir des informations sur les résultats des consultations, et sur les directives sectorielles spécifiques. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre ses consultations avec les partenaires sociaux sur ces questions. Nous réaffirmons qu'il est important de garantir un processus de négociation collective libre, efficace et sans ingérence.

La deuxième question soulevée par la commission d'experts concerne le champ d'application de la convention, car elle a noté que la législation ne permet pas à certaines catégories de travailleurs d'organiser des activités syndicales, au-delà des exceptions prévues aux articles 5 et 6 de la convention. La commission d'experts a pris note des informations fournies par le gouvernement concernant le processus de réforme du droit du travail actuellement en cours, mené en consultation avec les partenaires sociaux, qui vise à aligner la nouvelle législation du travail sur les prescriptions de la convention. Les membres employeurs encouragent le gouvernement à poursuivre ce processus de réforme en étroite consultation avec les partenaires sociaux, et dans le respect des principes du dialogue tripartite. Les membres employeurs encouragent également le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que le cadre législatif soit conforme aux prescriptions de la convention.

Les membres employeurs reconnaissent que le gouvernement est sur le point d'obtenir une assistance technique du Bureau, afin de l'aider à mener à bien la réforme du droit du travail. Nous invitons le gouvernement à continuer de solliciter l'assistance technique du Bureau à cet égard.

Enfin, la commission d'experts a demandé au gouvernement de lui fournir des informations sur le nombre de conventions collectives en vigueur et le nombre de travailleurs couverts par celles-ci. Ces informations permettent d'indiquer la mesure dans laquelle les



articles de la convention s'appliquent dans la pratique. Nous reconnaissons que le gouvernement a fourni ces informations dans ses observations du 18 mai 2026.

Pour terminer, les membres employeurs réaffirment que la communication d'informations à la commission d'experts est essentielle au bon fonctionnement du système de contrôle. Nous encourageons également le gouvernement à poursuivre son processus de réforme du droit du travail, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de garantir la mise en conformité des dispositions législatives avec la convention.

Membre travailleur, Nigéria – Je m'exprime au nom du Congrès du travail du Nigéria (NLC), l'organisation syndicale centrale la plus représentative du Nigéria, affiliée à la CSI. Nous sommes là devant cette commission aujourd'hui parce que les travailleurs et leurs organisations au Nigéria continuent de faire face à des violations persistantes de la convention. Ces violations ne sont pas des incidents isolés. Elles s'inscrivent dans un schéma d'ingérence, d'intimidation, de violence et de discrimination à l'encontre des travailleurs et de leurs organisations, en violation des obligations découlant de la convention.

L'article 1(1) de la convention dispose que les travailleurs bénéficient d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination en matière d'emploi. L'article 1(2) *b*) interdit en outre les actes visant à congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de sa participation à des activités syndicales. De fait, lorsque des dirigeants syndicaux font l'objet de menaces, d'agressions, d'intimidations, d'arrestations ou sont victimes de représailles pour avoir mené des activités syndicales légitimes, tout cela constitue une discrimination antisyndicale interdite par l'article 1. En novembre 2023, alors que je dirigeais une mission syndicale légitime dans l'État d'Imo pour assurer la mise en œuvre d'un accord de 2021 négocié en bonne et due forme, j'ai été violemment agressé et gravement blessé. Cette agression est uniquement due à l'exercice de mes fonctions syndicales légitimes, qui concernait des arriérés de pensions de retraite, le non-paiement de revenus comme les salaires et les indemnités, ainsi que des actes d'intimidation et de harcèlement à l'encontre des travailleurs, entre autres. Une telle impunité envoie un message glaçant aux travailleurs et aux représentants syndicaux de tout le Nigéria, et porte atteinte à la protection garantie par l'article 1 de la convention. Récemment, dans l'État d'Osun, des agents de la fonction publique ont montré à des responsables syndicaux du NLC et du Congrès des syndicats du Nigéria (TUC) des photos macabres de mon corps battu et ensanglanté, afin de les dissuader de mener leur action syndicale légitime.

L'article 2(1) de la convention dispose que les organisations de travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre toute ingérence des autorités publiques ou des employeurs dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration. L'article 2(2) interdit expressément toute mesure visant à placer les organisations de travailleurs sous le contrôle des autorités publiques. La situation dans l'État d'Edo constitue une violation directe de ces dispositions. Le 5 décembre 2024, le gouvernement de l'État d'Edo, appuyé par des forces de sécurité, a pris d'assaut et occupé le siège régional du NLC à Benin City. Le siège est toujours occupé malgré les interventions faites via les mécanismes internes. L'occupation forcée d'un local syndical par les autorités publiques porte directement atteinte à l'administration et au fonctionnement d'une organisation de travailleurs, et constitue une violation de l'article 2(1) de la convention. L'ingérence ne s'est pas arrêtée là. Le gouverneur a publiquement rejeté les dirigeants démocratiquement élus du NLC dans l'État d'Edo, et a cherché à influencer les accords internes de la direction du syndicat. La convention garantit l'indépendance des organisations syndicales. Les gouvernements ne peuvent pas choisir les dirigeants syndicaux, déterminer qui doit représenter les travailleurs, ni s'ingérer dans les affaires internes des organisations syndicales. De telles mesures constituent précisément le



type d'ingérence interdit par l'article 2(2) qui vise à empêcher que les organisations de travailleurs ne soient soumises au contrôle de l'État.

L'article 4 de la convention exige des États Membres de prendre des mesures adaptées à leur situation nationale afin d'encourager et de promouvoir le plein développement et l'utilisation des mécanismes de négociation volontaire entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Au lieu de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, les autorités de l'État d'Edo ont activement entravé les activités syndicales légitimes. Le 28 août 2025, les forces de sécurité et d'autres acteurs ont empêché l'investiture de la direction dûment constituée du NLC dans l'État. Les dirigeants syndicaux ont été pourchassés dans toute la ville comme de simples criminels, les réunions ont été perturbées et les activités syndicales entravées, ce qui a contraint les organisateurs à organiser la cérémonie d'investiture dans un lieu tenu secret, craignant pour leur vie. De tels actes sont fondamentalement incompatibles avec l'article 4. La négociation collective ne peut pas avoir lieu quand les autorités publiques déploient des forces de sécurité contre les organisations syndicales, entravent la tenue de réunions syndicales légales ou portent atteinte à l'indépendance des représentants des travailleurs. À l'heure actuelle, le NLC de l'État d'Edo n'est qu'une émanation du gouverneur, le gouvernement négociant donc avec lui-même plutôt qu'avec les dirigeants légitimes du NLC.

La situation concernant le Syndicat national des travailleurs du transport routier (NURTW) constitue une autre violation grave de la convention. Le fait de continuer à imposer des structures de direction soutenues par le gouvernement, en dépit des décisions de justice rendues et des procédures syndicales établies, constitue une ingérence dans l'administration interne d'une organisation de travailleurs. Cela constitue une violation de l'article 2(1) et (2) de la convention, puisque cela place les affaires d'une organisation de travailleurs à une influence et à un contrôle extérieurs.

Lorsque les autorités publiques désignent les dirigeants syndicaux au lieu de laisser les travailleurs choisir librement leurs représentants, en particulier lorsque les plus hautes juridictions d'appel se sont prononcées en sens contraire, il n'y a plus d'indépendance syndicale.

Ces incidents s'inscrivent dans une tendance plus générale dénoncée par le NLC et la CSI depuis plusieurs années, consistant en: i) des actes d'intimidation, de harcèlement et d'agressions physiques à l'encontre de dirigeants syndicaux; ii) l'ingérence dans les élections syndicales et les structures internes de direction; iii) le déploiement excessif des forces de sécurité lors d'actions syndicales légales; et iv) des restrictions à la capacité des organisations de travailleurs à fonctionner librement et en toute indépendance.

Prises ensemble, ces pratiques constituent des violations des articles 1 et 2 de la convention, et portent atteinte aux obligations prévues à l'article 4 visant à promouvoir une véritable négociation collective. La commission d'experts a demandé à maintes reprises des informations concernant ces allégations. Pourtant, le gouvernement n'a pas apporté de réponses adéquates ni mis en œuvre de mesures correctives efficaces. À l'heure actuelle, les mécanismes internes visant aux mesures correctives n'ont pas fonctionné, ce qui a nécessité une intervention extérieure. Le NLC demande respectueusement à cette commission de faire valoir que le Nigéria ne respecte pas les obligations lui incombant en vertu des articles 1, 2 et 4 de la convention. Nous demandons en outre à la commission de prier instamment le gouvernement de: i) mettre fin à l'occupation du Secrétariat du NLC dans l'État d'Edo et rendre le contrôle total des locaux au Congrès; ii) mettre fin à toute forme d'ingérence dans les affaires internes des syndicats et collaborer avec les dirigeants légitimes du NLC de l'État; iii) respecter les décisions de justice relatives aux conflits concernant la direction des syndicats, y compris



celles concernant le NURTW; iv) garantir la sécurité et la protection des dirigeants et des membres syndicaux; v) mener des enquêtes indépendantes sur les actes de violence antisyndicaux et d'intimidation; et vi) établir un calendrier précis relatif aux réformes du droit du travail nécessaires, afin de garantir le plein respect de la convention.

La question examinée par cette commission ne concerne pas uniquement les relations professionnelles. Elle concerne le droit fondamental des travailleurs à s'organiser librement, à choisir leurs représentants en toute indépendance et à négocier collectivement sans crainte, sans ingérence et sans violence. Ces droits sont garantis par la convention. Ils doivent également être garantis dans la pratique. Ce qui se passe au Nigéria, c'est un cancer qui est devenu malin et qui se propage partout, dans les États d'Edo, de Rivers et de Lagos, et se généralise. Nous prions donc instamment cette commission d'utiliser tous les pouvoirs qui lui sont conférés pour garantir le respect de la convention et protéger les droits des travailleurs nigériens.

Membre gouvernemental, Chypre – 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**, l'**Albanie**, l'**Ukraine** et la **République de Moldova**, pays candidats, ainsi que la **Norvège**, membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE), et de l'Espace économique européen (EEE), souscrivent à la présente 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 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. La Commission européenne a apporté son soutien au système de dialogue social du Nigéria via un projet d'assistance technique mené dans le cadre du 'Global deal', mis en œuvre par l'OIT et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en 2023-2024.

L'Union européenne et ses États membres sont des partenaires de développement engagés aux côtés du Nigéria, notamment dans le cadre du système de préférences généralisées (SPG) relevant du SPG de l'Union européenne. Les avantages commerciaux accordés dans le cadre de ce système sont subordonnés au respect, par le Nigéria, des principes internationaux fondamentaux consacrés dans les principales conventions des Nations Unies et de l'OIT, notamment la présente convention.

Nous nous félicitons de la copie fournie par le gouvernement concernant la politique nationale en matière de relations professionnelles, ainsi que des directives relatives aux questions d'administration du travail dans les domaines de la sous-traitance, du travail occasionnel, des contrats à durée déterminée et des contrats de travail de travailleurs tiers dans les secteurs de l'hôtellerie, de l'accueil, du tourisme et de la restauration. Nous saluons également les informations fournies concernant le nombre de conventions collectives en vigueur. Nous regrettons toutefois l'absence d'un mécanisme adéquat de règlement des conflits, l'ingérence dans le processus de négociation collective et la mise en œuvre insuffisante des conventions collectives.

Nous saluons l'assistance technique que le Bureau de l'OIT à Abuja apportera, en organisant deux journées de réflexion sur la rédaction juridique destinées à faire avancer le processus de réforme du droit du travail. Nous espérons que ces efforts permettront de finaliser rapidement l'élaboration du projet de loi sur les relations collectives de travail, du projet de loi sur les normes du travail et d'autres projets de loi, en vue de leur validation tripartite finale et d'une action législative. Nous demandons au gouvernement de prendre les



mesures nécessaires pour que les allégations formulées par la CSI, dénonçant une discrimination antisyndicale, donnent lieu à des enquêtes spécifiques. Nous demandons des informations sur les résultats de ces enquêtes et demandons en outre au gouvernement de nous transmettre le rapport sur les consultations menées avec les partenaires sociaux concernant les licenciements massifs de travailleurs qui tentaient d'adhérer à des syndicats, rapport qui n'a pas été communiqué après la 113^e session de la Conférence. En ce qui concerne les réformes du droit du travail, nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour que des modifications soient apportées afin de garantir la pleine reconnaissance du droit à la négociation collective de tous les travailleurs de la fonction publique non commis à l'administration de l'État, y compris ceux des services pénitentiaires et de la Banque centrale du Nigéria.

Nous demandons également au gouvernement de modifier l'article 19 de la loi sur les conflits du travail concernant l'obligation légale de soumettre toute convention collective relative aux salaires au ministre pour approbation. Tout en ayant conscience de l'importance d'un cadre juridique complet pour protéger les droits syndicaux, nous tenons également à rappeler que l'existence de dispositions légales interdisant la discrimination antisyndicale n'est pas suffisante si ces dispositions ne sont pas effectivement appliquées dans la pratique. L'Union européenne et ses États membres encouragent d'autres échanges entre le gouvernement et l'OIT, afin de donner suite aux recommandations de la commission d'experts et d'entretenir un dialogue constructif avec les partenaires sociaux.

Membre gouvernemental, Afrique du Sud – L'Afrique du Sud remercie la commission d'experts pour son rapport détaillé sur l'application, par le Nigéria, de la convention. Nous remercions également le gouvernement pour sa réponse. Les observations de la commission d'experts mettent en évidence un certain nombre de questions qui mériteraient une attention particulière, notamment les allégations d'ingérence dans les négociations collectives et le non-respect des conventions collectives; des informations font état de licenciements massifs et de discriminations dans différents secteurs, de questions législatives en suspens, dont l'article 19 de la loi sur les conflits du travail concernant l'approbation des conventions collectives relatives aux salaires, et l'exclusion de certains travailleurs de la fonction publique du plein exercice des droits de négociation. Nous prenons note de l'adoption, par le Nigéria, de la politique nationale en matière de relations professionnelles 2025, et de l'élaboration de directives sectorielles.

Ces mesures constituent un pas dans la bonne direction. Toutefois, comme la commission l'a rappelé dans son Étude d'ensemble de 2012, les dispositions juridiques ne sont pas suffisantes à elles seules. Des mesures pratiques, notamment des procédures efficaces et rapides ainsi que des enquêtes, contribueraient à renforcer la mise en œuvre. L'Afrique du Sud encourage le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et la commission. Dans ce contexte, il pourrait être utile que le Nigéria réponde aux points spécifiques soulevés par le NLC et la CSI, et communique les informations demandées par la commission.

Il serait aussi utile de communiquer à la commission la politique nationale en matière de relations professionnelles 2025, et les directives sectorielles, afin de lui permettre d'évaluer la conformité avec la convention. L'assistance technique du BIT pour faire avancer les travaux sur le nouveau projet de loi sur les relations collectives du travail et la loi sur les normes du travail pourrait être une voie à suivre utile. En conclusion, l'Afrique du Sud estime qu'une coopération permanente avec le système de contrôle de l'OIT peut constituer une base constructive pour la réforme. Grâce à un dialogue social renforcé, le Nigéria pourrait mettre davantage sa législation et ses pratiques en conformité avec la convention.



Membre travailleur, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom des travailleurs du Royaume-Uni, et le Groupe des syndicats du Commonwealth se joint à cette déclaration. Compte tenu de l'interdiction, prévue par la convention, des actes d'ingérence à l'encontre des organisations de travailleurs, et du fait que l'exercice effectif du droit d'organisation et de négociation collective nécessite l'application de bonne foi de la législation et des pratiques visant à prévenir de tels actes, il est préoccupant de constater une ingérence grave et systématique dans l'indépendance des syndicats de la part du gouvernement lui-même. En 2024, alors qu'il se trouvait à l'aéroport d'Abuja à destination du Royaume-Uni pour participer au congrès annuel du TUC britannique à Brighton, le président du NLC, Joe Ajaero, a été arrêté. Pendant plusieurs heures, personne ne savait quel sort lui était réservé.

Finalement libéré, M. Ajaero a apparemment été arrêté sans mandat, et sa détention prolongée l'a empêché de participer au congrès du TUC. Le président du TUC a prononcé une déclaration ferme de condamnation depuis la tribune du congrès, affirmant que l'arrestation illégale de M. Ajaero constituait une violation flagrante des libertés syndicales fondamentales, d'autant plus qu'il venait nous parler du droit crucial des syndicats à rechercher la solidarité. Dans une réponse diffusée via les médias nationaux, le gouvernement nigérian a critiqué la déclaration du TUC, la qualifiant d'allégation mensongère, et a affirmé qu'en ce qui concerne M. Ajaero, personne n'est au-dessus de la loi, alors même qu'aucune poursuite n'a jamais été engagée contre lui pour les infractions multiples alléguées par le gouvernement. Si l'intention du gouvernement était d'empêcher M. Ajaero de porter à la connaissance d'un large public des exemples d'ingérence du gouvernement, et puisque nous abordons cette question ici aujourd'hui, on pourrait dire que cela se retourne contre lui. Penchons-nous maintenant sur certains de ces exemples.

En décembre 2024, le gouvernement de l'État d'Edo a fait irruption dans les locaux du syndicat, en a expulsé les travailleurs, a fermé les locaux et en a gardé les clés. Le gouverneur de ce même État a refusé de collaborer avec le président élu du NLC, l'a destitué et l'a remplacé par un dirigeant non élu, approuvé par le gouvernement, contraignant ainsi le syndicat à dissoudre ses structures de direction pour éviter la cooptation. De même, dans l'État d'Imo, le gouvernement régional a tenté de nommer une autre direction du NLC approuvée par l'État, et de remplacer les dirigeants syndicaux légitimes; la condamnation prononcée par le Conseil consultatif tripartite national du travail n'a eu aucun effet. Dans l'État d'Abia, le gouvernement régional a tenté de remplacer la direction du NURTW et, dans quatre autres États, il a interdit à ce syndicat d'exercer ses activités, au mépris de la loi sur les syndicats et de la Constitution. Il est donc ironique que le gouvernement affirme que personne n'est au-dessus de la loi, alors que l'État lui-même agit en violation de sa propre législation nationale, au mépris du droit international, et sans se conformer à la convention.

Plutôt que de rejeter avec virulence toute critique légitime, nous espérons que le gouvernement réfléchira à la nécessité de respecter l'indépendance et l'intégrité démocratique des syndicats et de leurs dirigeants, et qu'il créera ainsi les conditions permettant le plein exercice du droit à la négociation collective et du droit d'organisation.

Membre gouvernemental, Zambie – Le gouvernement zambien remercie le gouvernement de la République du Nigéria pour sa réponse détaillée, et se félicite des informations fournies concernant les mesures prises pour renforcer l'application de la convention. Nous prenons bonne note de l'existence d'institutions consacrées au règlement des conflits, de la pratique permanente de la négociation collective dans les principaux secteurs, ainsi que du processus de réforme du droit du travail actuellement mené en collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux. Nous saluons également l'engagement du



Nigéria en faveur du dialogue tripartite, de l'élaboration de directives sectorielles en matière de relations professionnelles, ainsi que les efforts déployés pour aligner le système national d'enregistrement sur les normes internationales du travail. Ces initiatives témoignent d'une approche constructive visant à renforcer les relations professionnelles et à promouvoir le travail décent.

La Zambie encourage le Nigéria à poursuivre sa collaboration avec le système de contrôle de l'OIT et ses partenaires sociaux, afin de donner suite aux observations en suspens de la commission d'experts. Nous sommes convaincus qu'avec le soutien de l'OIT, les réformes en cours contribueront à renforcer encore l'application effective de la convention. Nous encourageons donc la commission à prendre note des progrès accomplis et à continuer de soutenir les efforts du Nigéria via un dialogue constructif et une assistance technique.

Membre travailleur, Ghana – Nous sommes profondément préoccupés par les observations de la commission d'experts concernant les actes d'intimidation, de harcèlement, d'ingérence dans les affaires des syndicats, les attaques contre leurs locaux, et les menaces à l'encontre de dirigeants et membres syndicaux au Nigéria. Nous sommes particulièrement préoccupés par l'agression et les actes d'intimidation dont a été victime le président du NLC, le camarade Joe Ajaero. Cette situation devrait tous nous préoccuper. De tels actes portent atteinte non seulement aux dirigeants syndicaux individuellement, mais aussi aux institutions de dialogue social et de représentation collective, qui sont fondamentales aux relations professionnelles démocratiques.

Les syndicats ne sont pas des ennemis de l'État. Les syndicats sont des institutions démocratiques qui permettent aux travailleurs de s'exprimer collectivement et qui contribuent au développement, à la stabilité sociale et au progrès économique du pays. Lorsque des dirigeants syndicaux sont victimes d'intimidation, que des travailleurs sont harcelés pour avoir exercé leurs droits, et que des gouvernements s'ingèrent dans les affaires internes des organisations de travailleurs, les victimes ne sont pas seulement les syndicats. C'est la démocratie elle-même qui s'en trouve affaiblie, le dialogue social compromis.

La confiance entre les partenaires sociaux s'effrite. Les défis que représentent le chômage, l'économie informelle, les inégalités, le changement climatique, la transformation technologique et les pressions sociales croissantes exigent un dialogue social plus fort, et non pas un dialogue social plus faible, des syndicats plus forts, et non plus faibles, et un grand respect de la liberté syndicale, et non pas des restrictions aux droits des travailleurs. Au Ghana, notre situation n'est pas parfaite. Cependant, notre expérience montre que c'est par le dialogue, le respect mutuel et des institutions du travail solides, et non par la confrontation et l'intimidation, que l'on parvient le mieux à instaurer une paix sociale durable.

Au fil du temps, les gouvernements successifs ont finalement considéré les syndicats comme des partenaires légitimes du développement national. Au plus haut niveau de gouvernance, le président de la République participe régulièrement aux réunions de travailleurs, et dialogue directement avec les organisations syndicales sur des questions d'importance internationale. Ce n'est pas seulement symbolique. Cela traduit un engagement national en faveur du dialogue social et du respect de la voix des travailleurs. Cet engagement a largement contribué à la paix sociale, à une plus forte confiance entre les partenaires sociaux, et a démontré qu'un dialogue constructif reste le moyen le plus efficace de régler les conflits et de faire progresser le développement national.

L'enseignement à en tirer est clair. Le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective ne constitue pas une menace pour le développement. C'est une condition préalable au développement. Nous prions donc instamment le gouvernement du Nigéria de prendre



toutes les mesures nécessaires pour enquêter sur les questions soulevées par la commission d'experts, de garantir la sécurité et l'indépendance des dirigeants et membres syndicaux, de s'abstenir de toute ingérence dans les affaires des syndicats, et de respecter pleinement les obligations qui lui incombent en vertu de la convention n° 87 et de la présente convention. Nous exprimons notre solidarité avec nos frères et sœurs du Nigéria, et réaffirmons que les travailleurs du monde entier doivent pouvoir librement s'organiser, négocier collectivement et défendre leurs intérêts sans crainte, sans intimidation et sans violence.

Membre gouvernemental, Ghana – Il est essentiel de réaffirmer l'importance de cette convention, qui figure parmi les conventions fondamentales sur lesquelles reposent le travail décent, la cohésion sociale et la justice sociale dans le monde du travail. Le gouvernement de la République du Ghana a pris note des informations fournies par le gouvernement de la République du Nigéria à la commission d'experts concernant la question du droit d'organisation et de négociation collective énoncée dans la convention. Le gouvernement a reconnu en toute franchise que des violations isolées de ces droits avaient été commises par des employeurs dans le pays. Il a également informé cette commission des réformes législatives en cours et de son engagement à garantir un climat serein dans les relations professionnelles, en renforçant l'administration du travail.

Dans ce contexte, nous saluons les avancées législatives réalisées par ce pays pour interpréter les droits prévus par la convention, et garantir l'absence d'ingérence dans les relations entre travailleurs et employeurs concernant ces droits. Tout en saluant les efforts déployés par le gouvernement, nous le prions instamment de poursuivre un dialogue constructif avec ses partenaires sociaux, afin de relever ensemble tous les défis inhérents à cette situation et d'éviter que celle-ci ne se reproduise à l'avenir.

Le gouvernement du Ghana prie instamment le gouvernement de la République du Nigéria de solliciter l'assistance technique du BIT nécessaire, de manière à garantir l'intégration de ces droits dans le processus de validation tripartite des projets de loi en cours, et de faciliter leur adoption rapide par l'autorité compétente concernée. Nous prions instamment la commission de tenir compte, dans ses conclusions, des efforts déployés par le gouvernement en faveur de la réforme.

Membre travailleur, Zimbabwe – Ce cas va au-delà des relations professionnelles. Il concerne l'intégrité même de la convention. Depuis de nombreuses années, la commission d'experts fait valoir que la promotion de la négociation collective volontaire est l'un des objectifs centraux de la convention. La commission a rappelé à maintes reprises que les négociations doivent être menées de bonne foi, que les organisations de travailleurs doivent pouvoir fonctionner sans ingérence, et que les conventions collectives librement conclues doivent être respectées et appliquées.

La jurisprudence de la commission à cet égard est sans équivoque. Dans son Étude d'ensemble sur la négociation collective, et dans l'interprétation qu'elle fait de longue date de l'article 4 de la convention, la commission d'experts a toujours affirmé que la négociation collective doit être menée de bonne foi, et que les accords conclus à l'issue de cette négociation doivent être respectés. La commission a souligné que les travailleurs auraient peu de raison de s'engager dans des négociations collectives, sachant que ceux-ci pourraient tout simplement ne pas être pris en considération par les employeurs ou les autorités publiques. C'est précisément ce principe qui est bafoué par le Nigéria. Au niveau fédéral, le gouvernement n'a pas pleinement mis en œuvre la convention collective relative aux salaires négociée avec les syndicats.



Le versement des indemnités spécifiques négociées pour les agents fédéraux n'est toujours pas achevé. Les conventions collectives signées entre le gouvernement fédéral, le NLC et le TUC, le 2 juin 2023 et le 5 octobre 2023, n'ont pas été pleinement mises en œuvre. Au niveau des États, les ajustements qui découlent du salaire minimum national n'ont toujours pas été mis en œuvre dans l'État d'Edo. Dans l'État de Kaduna, les travailleurs continuent à faire face à des difficultés concernant la mise en œuvre intégrale du salaire minimum national. La négociation collective ne peut pas exister uniquement sur le papier.

Lorsque les gouvernements négocient des conventions collectives avec les représentants des organisations syndicales et ne les mettent pas ensuite en œuvre, la négociation collective n'est plus qu'un rituel vide de sens. La commission d'experts a maintes fois réaffirmé que l'objectif de l'article 4 de la convention n'est pas simplement de faciliter des réunions entre les parties, mais de promouvoir une véritable négociation collective débouchant sur des conventions collectives concrètes qui doivent être respectées dans la pratique. Le non-respect des conventions collectives négociées n'est donc pas une simple question administrative. Cela porte atteinte au cœur même de la convention. Et les défis auxquels le Nigéria est confronté vont bien au-delà du non-respect des conventions collectives.

La commission d'experts a examiné à maintes reprises la situation au Nigéria au regard de l'application de la convention, notamment via ses observations adoptées en 2018, 2021, 2024 et 2025. La persistance de ces problèmes démontre une tendance préoccupante plutôt que des incidents isolés. Les travailleurs nigériens ont négocié de bonne foi. Ils ont respecté leurs engagements. Ils ont fait preuve de patience. Il est désormais temps que le gouvernement en fasse de même.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Tunisie** – La délégation de la Tunisie salue le gouvernement du Nigéria et le remercie pour toutes les informations fournies pour ce qui est de l'application de la convention. Nous avons pris note du progrès qui a été atteint pour établir un cadre législatif pour ce qui est de la résolution des conflits dans le domaine du travail d'une façon efficace et durable, ainsi que la mise en place de principes directeurs. Nous saluons également les réformes qui se poursuivent pour améliorer la conformité de la législation avec la convention. Nous saluons ces efforts, ainsi que la collaboration entre le Nigéria et l'OIT. Ma délégation voudrait également saluer les engagements du Nigéria et les efforts fournis pour respecter les normes internationales du travail tout en prenant note des observations de cette commission, ainsi que de la commission d'experts.

Membre travailleur, Kenya – Je m'exprime au nom des syndicats africains et de l'Internationale des services publics (ISP). Nous souscrivons aux préoccupations exprimées concernant le respect de la convention par le Nigéria. Pour l'essentiel, ce cas concerne une question simple mais fondamentale: la négociation collective peut-elle fonctionner efficacement lorsque les engagements tardent à se concrétiser, ne sont pas pris en considération ou sont soumis à un contrôle administratif excessif? Pour les travailleurs de la fonction publique du Nigéria, il ne s'agit pas là d'une question théorique. C'est une réalité quotidienne. La négociation collective repose sur la bonne foi, mais les syndicats du secteur public sont souvent confrontés à d'importants retards avant même que les négociations ne commencent. Les processus de négociation sont trop longs, souvent menés de manière réactive plutôt que dans le cadre d'un dispositif institutionnel, ce qui oblige les travailleurs à se mobiliser sans cesse, simplement pour entretenir le dialogue sur des questions qui touchent à leurs moyens de subsistance et à leurs conditions de travail. Plus préoccupant encore, la situation dans les faits, une fois les conventions collectives signées. Les travailleurs de la santé, de l'éducation et d'autres services publics ont maintes fois été confrontés à des situations où



les éléments ayant fait l'objet de négociation n'ont pas été mis en œuvre dans les délais convenus.

Cela crée un cercle vicieux de frustrations, de conflits sociaux et de perturbations des services publics que l'on pourrait éviter. La commission d'experts a pris note des allégations concernant des ingérences dans les processus de négociation collective, et la non-application des conventions collectives. Ces préoccupations touchent à l'essence même de la convention. La commission a également appelé, à juste titre, à des réformes du droit du travail, notamment à la suppression des dispositions qui soumettent les résultats des négociations collectives à l'approbation ministérielle. De tels pouvoirs sont incompatibles avec les principes de la négociation collective libre et volontaire. Les conventions collectives doivent être négociées par les parties, elles ne doivent pas être soumises à un pouvoir discrétionnaire politique.

Nous sommes également particulièrement préoccupés par le fait que certaines catégories de travailleurs de la fonction publique continuent d'être privées de leur droit de négociation collective. Les fonctionnaires non commis à l'administration devraient bénéficier de la protection garantie par la convention. La négociation collective ne peut pas se développer si l'on considère que les accords conclus sont facultatifs, si leur mise en œuvre dépend de considérations politiques ou lorsque les travailleurs doivent recourir à plusieurs reprises à des actions collectives pour obtenir ce qui leur revient de droit et ce qu'ils ont légitimement négocié. Nous appelons aujourd'hui le gouvernement à cesser d'appliquer la politique «pas de travail, pas de salaire» en tant que moyen d'intimidation à l'encontre des travailleurs. Cette politique, émanant de l'article 42.1A de la loi sur les conflits du travail, a été utilisée à mauvais escient et de façon abusive pour étouffer les actions syndicales légales et criminaliser la lutte légitime en faveur de l'équité, la dignité et du respect des conventions collectives. Nous prions donc instamment le gouvernement de s'engager dans de véritables négociations de bonne foi à mettre pleinement en œuvre les conventions collectives négociées, à mener à bien sans plus tarder les réformes du travail, à lever tous les obstacles qui subsistent à la négociation collective libre et volontaire, et à veiller à ce que tous les travailleurs de la fonction publique couverts par la convention puissent exercer effectivement leurs droits. Le respect de la négociation collective n'est pas seulement un droit des travailleurs, c'est une condition préalable à la stabilité de la fonction publique, au dialogue social et à une paix sociale durable.

Membre gouvernemental, Libye – La Libye a l'honneur d'exprimer sa profonde gratitude à la commission d'experts pour l'élaboration de son rapport, et réaffirme son soutien aux réponses et aux précisions objectives fournies par le gouvernement, qui témoignent d'un engagement clair et sincère en faveur des principes de la convention, ainsi que d'une véritable volonté de favoriser un environnement de travail fondé sur le dialogue et le respect mutuel. Nous avons examiné avec attention le cadre institutionnel complet présenté par le Nigéria pour le règlement des conflits du travail, qui comprend la négociation, la médiation, la conciliation, l'arbitrage et les procédures judiciaires, assurés par des institutions bien établies et jouant un rôle essentiel dans la garantie d'un règlement équitable et efficace des conflits. Nous saluons également la déclaration du Nigéria selon laquelle la négociation collective s'exerce pleinement entre travailleurs et employeurs, et que le rôle du gouvernement se limite à mettre en place le cadre législatif et réglementaire garantissant l'indépendance des partenaires sociaux, principe essentiel du travail décent. Nous saluons également les mesures pratiques prises par le gouvernement pour protéger les travailleurs contre la discrimination antisyndicale, renforcer les capacités des inspecteurs du travail, ainsi que les lignes directrices sectorielles élaborées dans des secteurs clés, et les travaux en cours dans d'autres secteurs.



Nous notons également que les réformes législatives en cours, menées en coopération avec l'OIT, portent notamment sur le processus de modernisation des relations professionnelles, de la législation du travail et des normes du travail, mené dans le cadre d'une large consultation tripartite. Pour terminer, la Libye réaffirme son soutien aux efforts déployés par le Nigéria et encourage la poursuite d'un dialogue constructif avec les organes de contrôle de l'OIT. La Libye invite également la commission à prendre en compte les progrès réalisés et à saluer les mesures concrètes prises par le gouvernement pour renforcer les droits syndicaux et la négociation collective.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Je prends la parole au nom de la Fédération des syndicats d'Afrique du Sud (FEDUSA) pour mettre en lumière le sort des travailleurs du secteur public au Nigéria, qui continuent de se voir refuser leurs droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective. Ces catégories de travailleurs sont occupées dans les services de l'immigration, les services pénitentiaires, les services douaniers, les services de l'Imprimerie nationale des titres et de la monnaie, de la Banque centrale du Nigéria, des forces armées, de la police et d'autres travailleurs de la fonction publique non commis à l'administration de l'État. La convention n° 98 est une norme internationale du travail fondamentale qui protège les travailleurs contre la discrimination antisyndicale, et encourage la négociation collective volontaire entre employeurs et travailleurs. Le gouvernement viole les droits de ces catégories de travailleurs, en exerçant à leur encontre une discrimination pour avoir constitué des syndicats et adhéré à ceux-ci, et pour avoir mené des négociations collectives. Ces travailleurs sont des professionnels dévoués qui doivent pouvoir jouir de leurs droits au même titre que tout autre groupe de travailleurs reconnu par la législation nigériane.

Les conventions qui portent sur le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective prévoient le droit de tous les travailleurs à constituer des syndicats et à s'y affilier, sans distinction d'aucune sorte. La négociation collective n'est pas seulement une obligation légale, c'est une nécessité fondamentale pour garantir des salaires équitables, de meilleures conditions de travail et la sécurité de l'emploi. Le fait de ne pas pouvoir jouir des droits fondamentaux a des répercussions négatives sur les services fournis à l'ensemble de la population nigériane, qui dépend des services publics. Cela pourrait aussi avoir une incidence sur la confiance qu'accorde la population aux institutions publiques. Dans mon pays, l'Afrique du Sud, la Constitution et la loi sur les relations de travail permettent aux travailleurs de s'affilier aux syndicats de leur choix et d'y participer sans craindre de faire l'objet de discrimination ou de persécution. Ce droit s'étend aux membres des forces de police, des services pénitentiaires et des forces armées. Ces travailleurs sont représentés par leurs syndicats, à savoir le Syndicat des droits civils de la police et des prisons (POPCRU) et le Syndicat national sud-africain pour la défense (SANDU). Les négociations collectives se déroulent principalement par l'intermédiaire du Conseil de coordination de la négociation dans la fonction publique, qui regroupe des représentants du gouvernement et des syndicats. Plusieurs grands syndicats de la fonction publique jouent un rôle clé dans la représentation des travailleurs. Parmi ceux-ci figurent notamment le Syndicat national de l'éducation, de la santé et des secteurs connexes, qui représente les travailleurs des secteurs de la santé, de l'éducation et d'autres services publics, ainsi que l'Association des fonctionnaires, l'un des plus grands syndicats représentant les fonctionnaires, pour n'en citer que quelques-uns. Ces syndicats négocient au nom de leurs membres et contribuent à garantir la protection de leurs droits et intérêts. J'appelle le gouvernement à s'inspirer de la législation anti-discrimination sud-africaine afin de s'assurer que la législation garantisse à tous les fonctionnaires le droit de s'organiser, le droit de constituer un syndicat et de s'y affilier, y compris une fédération syndicale. Nous réaffirmons notre engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination au sein de la fonction publique. Il est de notre responsabilité collective de



défendre les droits de chaque travailleur, en veillant à ce qu'ils puissent se rassembler dans l'unité, la force et la solidarité.

Le rapport de la commission d'experts appelle le gouvernement à mettre en œuvre des réformes qui ne sont restées jusque-là qu'une promesse sans fin. Des syndicats de la fonction publique forts et des négociations collectives efficaces contribuent de manière significative à la démocratie au travail, à la justice sociale et à améliorer la prestation des services publics. Je prie instamment le gouvernement de respecter les principes de démocratie et d'égalité, indispensables à une société juste.

Membre gouvernemental, Maroc – Permettez-moi, à l'entame de cette intervention, de saluer le travail accompli par la commission d'experts dans l'exercice de son mandat. Nous remercions également le gouvernement du Nigéria pour les informations détaillées et les éclaircissements apportés à cette commission, ainsi que pour l'esprit de coopération dont il fait preuve dans le cadre du dialogue avec les mécanismes de contrôle de l'OIT en vue de donner suite aux observations formulées.

Nous avons suivi avec attention l'exposé présenté par la délégation du Nigéria et nous apprécions les efforts engagés pour renforcer davantage la conformité de la législation et de la pratique nationales avec les normes internationales du travail. Nous relevons également le renforcement de l'arsenal juridique et institutionnel destiné à promouvoir le dialogue social, à prévenir et à résoudre les conflits du travail et à favoriser l'exercice effectif du droit d'organisation et de négociation collective. À cet égard, les mécanismes de négociation, de médiation, de conciliation, d'arbitrage et de règlement juridictionnel mis en place, ainsi que les consultations tripartites conduites avec l'appui de l'OIT, témoignent de l'attachement du Nigéria aux principes consacrés par la convention n° 98, notamment la liberté syndicale, la négociation collective, l'institutionnalisation du dialogue social et la promotion d'un climat social propice au travail décent. Les résultats communiqués illustrent le caractère concret et effectif de la négociation collective au Nigéria, avec plus de 130 conventions collectives en vigueur dans des secteurs stratégiques couvrant près de 4,6 millions de travailleurs, ce qui confirme le rôle essentiel de ce mécanisme dans la régulation des relations de travail et le maintien de la paix sociale.

Au regard des avancées enregistrées, le Maroc encourage la poursuite des efforts engagés, avec l'appui du dialogue constructif avec l'OIT et de la coopération technique, afin de consolider davantage les acquis en matière de négociation collective, de dialogue social et de protection des droits syndicaux, conformément à la convention n° 98.

Membre travailleur, République démocratique du Congo – Les travailleurs congolais, ainsi que les membres travailleurs, dénoncent le cas du Nigéria avec une profonde préoccupation. Notre message est simple: la liberté syndicale ne peut exister lorsque les autorités publiques s'immiscent dans les affaires des syndicats, imposent les dirigeants aux travailleurs et utilisent les forces de sécurité ainsi que le pouvoir judiciaire pour étouffer l'action syndicale.

Le Nigéria a ratifié les conventions nos 87 et n° 98, il y a plus de soixante ans. Pourtant, la commission d'experts continue de relever des allégations graves de harcèlement, d'intimidation, d'arrestations, de violences policières et d'ingérences dans la vie syndicale. En 2025, la commission d'experts a pris note des allégations relatives à l'occupation du siège du Nigéria Labour Congress dans l'État d'Edo, à l'éviction de dirigeants démocratiquement élus, à l'intimidation de responsables syndicaux et à l'utilisation des forces de sécurité pour empêcher les activités syndicales. Appelons les choses par leur nom: il ne s'agit pas là d'un simple



différend administratif, mais plutôt d'une tentative de prise de contrôle des organisations de travailleurs dans le seul but d'étouffer la liberté syndicale et l'action professionnelle.

Dans l'État d'Edo, les structures syndicales élues auraient été remplacées par des structures soutenues par les autorités publiques. Des ressources nécessaires auraient été mises à leur disposition pour bien torpiller les syndicats légitimes, tandis que les représentants légitimes des travailleurs étaient écartés. Des allégations similaires ont également été signalées à Lagos et dans l'État de Rivers. Lorsqu'un même phénomène apparaît dans plusieurs États de la fédération, il ne s'agit plus d'un incident isolé, il s'agit bien au contraire d'un schéma préoccupant d'ingérence politique dans l'autonomie syndicale.

Le droit d'organisation signifie que les travailleurs choisissent librement leurs représentants. Les gouverneurs, la police et tous les acteurs politiques ne choisissent pas les dirigeants syndicaux. Un syndicat contrôlé par le gouvernement n'est pas un syndicat. Une négociation collective menée par des structures imposées n'en est pas une. Et un dialogue social sans organisations indépendantes de travailleurs n'est qu'une illusion.

Ainsi, nous appelons donc le gouvernement du Nigéria à enquêter sur toutes les allégations de violence et d'ingérence, à rétablir les structures syndicales légitimement élues, à mettre fin à l'utilisation des forces de sécurité contre les activités syndicales légales et à garantir la pleine conformité avec les conventions n^{os} 87 et 98, afin d'assurer l'exercice effectif des droits syndicaux. Cette commission doit envoyer un message clair: la démocratie ne saurait être sélective. Un État qui prétend respecter la démocratie doit garantir aux travailleurs la pleine liberté d'élire les représentants syndicaux à tous les niveaux.

Membre travailleur, Eswatini – Nous tenons à souligner l'importance cruciale des réformes législatives en cours proposées au Nigéria, qui constituent une mesure nécessaire et urgente pour assurer la pleine conformité avec les obligations découlant de la convention. Les observations de la commission d'experts mettent en évidence plusieurs points relevant de la loi sur les syndicats et de la législation connexe qui doivent être modifiés. Il s'agit notamment du seuil restrictif imposé pour constituer un syndicat, de restrictions à l'enregistrement de nouveaux syndicats, d'un pouvoir discrétionnaire excessif du ministère de refuser l'enregistrement de syndicats, et de l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du droit d'organisation. Par ailleurs, les restrictions au droit de grève, notamment l'arbitrage concernant la définition très large des services essentiels et les sanctions pénales, suscitent de profondes préoccupations au regard de l'exercice effectif des droits syndicaux. De notre point de vue, ces réformes ne sont pas de simples ajustements juridiques et techniques. Elles touchent au cœur même de la liberté syndicale.

La convention n° 98 garantit aux travailleurs et aux employeurs le droit de s'organiser et de négocier collectivement, ainsi que de constituer des organisations de leur choix, sans autorisation préalable. Tout cadre législatif imposant des obstacles injustifiés, que ce soit par des seuils numériques ou des restrictions aux actions collectives, risque de porter atteinte à ce principe fondamental. Nous soulignons en particulier les efforts actuellement déployés pour consolider ces réformes, dans le contexte du projet de loi sur les relations collectives du travail. Cela offre une occasion précieuse au Nigéria d'aligner son cadre juridique national sur les normes internationales du travail.

Garantir que les travailleurs, y compris les catégories exclues de certains secteurs, peuvent s'organiser librement, que les syndicats peuvent fonctionner sans ingérence, et que le droit de grève est respecté, en droit et dans la pratique, renforcera dans une large mesure les relations professionnelles et la gouvernance démocratique. Par ailleurs, il est essentiel de mettre en œuvre des réformes portant sur la liberté syndicale, le droit d'organisation et le droit



de négociation collective dans les zones franches d'exportation, et de garantir un véritable pluralisme syndical si l'on veut adopter une législation du travail ajustée aux réalités économiques actuelles. Nous sommes fermement convaincus qu'un dialogue social constructif, associé à des réformes législatives, est indispensable pour favoriser le respect des droits fondamentaux au travail. Nous encourageons donc le gouvernement à accélérer ces réformes, en consultation avec les partenaires sociaux, et à solliciter l'assistance technique du BIT. Dans cette optique, nous prions instamment le gouvernement de mettre fin aux retards persistants dans la transmission de ces projets de loi au pouvoir législatif, en vue de leur adoption. Nous considérons qu'un retard de sept ans après l'achèvement du processus d'élaboration de ces projets est inexplicable, et fait perdurer les obstacles à l'application de la convention n° 98. Ces mesures permettront non seulement de renforcer le respect de la convention n° 98, mais aussi de continuer à œuvrer en faveur d'un environnement de travail plus juste, plus inclusif, plus durable et plus stable.

Observatrice, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) remercie le gouvernement pour son rapport, et salue la présente discussion. L'IBB tient à souligner que la protection efficace des travailleurs contre la discrimination et les ingérences antisyndicales est au cœur même de la convention. Les travailleurs doivent pouvoir constituer librement des syndicats et s'y affilier, sans crainte de représailles, de licenciement, d'intimidation ou de toute autre forme de préjudice. À cet égard, nous prenons note avec préoccupation des questions soulevées depuis des années concernant la discrimination et l'ingérence antisyndicales dans plusieurs secteurs de l'économie. Les licenciements de travailleurs qui tentaient d'adhérer à un syndicat, les mesures ciblant les dirigeants et les membres syndicaux, ainsi que les obstacles à l'exercice des droits syndicaux, continuent de soulever de sérieuses questions au regard de l'application de la convention dans la pratique.

Nous sommes particulièrement préoccupés par le fait que les travailleurs se heurtent toujours à des obstacles lorsqu'ils veulent s'organiser et adhérer à des syndicats de leur choix. La liberté syndicale et la négociation collective ne peuvent s'exercer lorsque l'on décourage les travailleurs, qu'on les intimide ou les empêche d'adhérer à des syndicats indépendants. Tout aussi préoccupantes sont les situations dans lesquelles les employeurs cherchent à influencer ou à contrôler la représentation des travailleurs par le biais d'organisations dominées par les employeurs ou des syndicats «jaunes», tout cela porte atteinte à la véritable négociation collective et affaiblit la capacité des travailleurs à défendre leurs intérêts de manière indépendante. Nous encourageons donc le gouvernement à veiller à ce que tous les cas de discrimination antisyndicale, d'ingérence et de licenciements découlant de l'appartenance à un syndicat ou d'activités syndicales fassent l'objet d'enquêtes rapides, indépendantes et efficaces. Lorsque des violations sont avérées, des mesures correctives appropriées devraient être disponibles, notamment la réintégration, l'indemnisation et des sanctions suffisamment dissuasives pour prévenir de futures violations.

L'IBB tient également à souligner l'importance de disposer de mécanismes de règlement des conflits efficaces et rapides. Les retards dans les procédures peuvent priver les travailleurs d'une protection importante, et mettre à mal la confiance dans les institutions chargées des relations professionnelles. L'administration dilatoire de la justice constitue un déni de justice. Les travailleurs qui perdent leur emploi en raison de leurs activités syndicales doivent pouvoir accéder rapidement à des procédures impartiales susceptibles de leur apporter une réparation en temps utile. En conclusion, l'IBB appelle le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour lutter contre la discrimination et l'ingérence antisyndicales, empêcher les licenciements liés à l'activité syndicale et garantir que les travailleurs peuvent adhérer librement à



l'organisation de leur choix, tout en renforçant les mécanismes de règlement des conflits pour assurer un environnement favorable à l'exercice libre et efficace de la négociation collective.

Observatrice, IndustriALL Global Union – Je m'exprime au nom d'IndustriALL Global Union, qui regroupe des syndicats de 130 pays représentant les travailleurs des secteurs de l'exploitation minière, de l'énergie et de l'industrie manufacturière. Le Nigéria pose l'un des défis les plus graves et les plus persistants en matière de liberté syndicale et de négociation collective sur le continent. Bien que le pays ait ratifié la convention en 1960, l'écart entre ses engagements internationaux et la réalité sur le terrain ne cesse de se creuser. Cette situation touche les principaux secteurs, à savoir l'énergie, l'industrie manufacturière, les transports et les services. Partout dans le pays, les autorités à tous les niveaux contournent la négociation collective en recourant à des commissions salariales. Au lieu de négocier avec les syndicats, elles imposent des décisions salariales à des fins politiques. Ce processus exclut totalement les travailleurs, laissant les syndicats en marge des décisions qui déterminent les salaires, les conditions de travail et la portée des négociations collectives.

Le secteur privé pose également de sérieux problèmes. Les entreprises continuent de priver les travailleurs du droit de s'affilier à des syndicats, de négocier collectivement et de jouir de leurs droits fondamentaux au travail. Par exemple, dans une raffinerie de Lagos, des centaines de travailleurs qui tentaient de se syndiquer ont été licenciés. À la suite de l'intervention du Congrès du travail du Nigéria et des organisations syndicales affiliées, l'entreprise a signé un accord autorisant la syndicalisation. Cependant, en l'espace d'une semaine, des soldats ont été déployés pour intimider les travailleurs et les empêcher d'adhérer à des syndicats. IndustriALL constate et dénonce les violations des droits fondamentaux au Nigéria, au regard de la convention n° 98, comme suit: discrimination antisyndicale et représailles, ingérence de l'employeur dans les affaires des syndicats, restrictions à la négociation collective, recours excessif aux forces de sécurité lors de conflits du travail, obstacles juridiques et administratifs, non-application des mesures de protection. IndustriALL soutient également les points essentiels soulevés par la CSI concernant l'absence de réponse du gouvernement aux préoccupations exprimées par la commission d'experts et d'autres organes de contrôle de l'OIT.

Cette commission doit exprimer sa profonde préoccupation et exiger que le gouvernement prenne des mesures concrètes, assorties d'un calendrier précis, pour remédier à ces graves violations.

Représentant gouvernemental – Le Nigéria tient à remercier toutes les délégations qui sont intervenues sur cette question. Il prend dûment compte des observations formulées par le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs. Le Nigéria estime que les observations formulées par les organes de contrôle et plusieurs délégations sont des outils précieux pour améliorer la situation en permanence, et pas uniquement pour ce qui concerne une mise en conformité. Au Nigéria, tous les travailleurs sont autorisés, en droit et dans la pratique, à adhérer à un syndicat et rien ne les empêche d'exercer ce droit.

Le gouvernement réaffirme que c'est principalement par le dialogue social que sont gérées les relations professionnelles dans le pays, et qu'il n'intervient pas dans les affaires des syndicats. Par conséquent, le gouvernement continuera à s'engager de manière constructive, en conformité avec les dispositions de la convention n° 98 adoptée par cette auguste assemblée, car la liberté syndicale à elle seule ne suffit pas. Les travailleurs avaient besoin d'une protection contre les représailles, d'une indépendance vis-à-vis du contrôle de l'employeur, et d'un cadre juridique faisant de la négociation collective une réalité et non un simple symbole. Le gouvernement s'emploie à améliorer les processus selon nos procédures



établies en matière de règlement des conflits, mais en ce qui concerne la question de l'État d'Edo, mentionnée lors de nos discussions, le ministre du Travail et de l'Emploi est intervenu, comme prévu, dans le conflit opposant le gouvernement de l'État d'Edo à la section locale du Congrès du travail (NLC) de cet état. Afin de démontrer sa volonté et son respect à l'égard des dispositions de la convention, le gouvernement a mis en place une commission d'enquête de haut niveau composée des membres du NLC dans l'État d'Edo.

Les deux parties, le Congrès du travail du Nigéria et le gouvernement de l'État, ont convenu d'œuvrer ensemble pour parvenir à une solution durable. Je tiens à réaffirmer que le gouvernement est disposé à poursuivre le dialogue avec toutes les parties, en vue d'explorer de nouvelles voies permettant un règlement à l'amiable des questions soulevées, dès lors que les mesures de conciliation doivent encore produire les résultats escomptés. Permettez-moi de répondre brièvement à la question concernant le NURTW soulevée encore une fois par la direction du Congrès du travail du Nigéria. Le ministre du Travail et de l'Emploi est également intervenu dans ce conflit. À un moment donné, les parties au conflit ont abandonné les procédures de médiation et de conciliation et ont opté pour la procédure d'arbitrage.

À l'issue de la procédure d'arbitrage, la conciliation a repris et plusieurs décisions de justice ont été présentées. Le gouvernement a jugé nécessaire, à ce stade, de transmettre ces décisions au ministère de la Justice pour interprétation. Cela témoigne de la volonté réelle du gouvernement de régler objectivement les questions litigieuses. Nous tenons donc à assurer à cette commission que cette question est en cours de traitement et qu'elle sera réglée selon nos procédures de règlement des conflits. Le Nigéria prend note de l'observation de la commission d'experts selon laquelle les protections juridiques doivent s'accompagner de mécanismes de mise en œuvre efficaces.

En conséquence, des efforts sont en cours pour renforcer les services d'administration et d'inspection du travail et améliorer la surveillance, les enquêtes et l'application de la loi concernant les allégations de discrimination antisyndicale. Le Nigéria procède actuellement à l'une des révisions les plus approfondies de sa législation du travail depuis son indépendance. L'objectif est de moderniser le cadre juridique réglementant les relations professionnelles, et d'assurer une meilleure conformité avec les normes internationales du travail ratifiées. Le processus de révision s'est déroulé dans le cadre de consultations tripartites approfondies rassemblant le gouvernement, les employeurs, les travailleurs et des experts techniques, avec l'appui du Bureau. Plusieurs instruments législatifs ont été élaborés, notamment le projet de loi sur les relations collectives du travail et la législation relative aux normes du travail, entre autres.

Le gouvernement prend donc note des observations formulées par les travailleurs concernant les droits de négociation collective de certaines catégories de travailleurs du secteur public, et tient à assurer à cette commission que ces questions continuent de faire l'objet d'un examen attentif, dans le cadre du processus de réforme en cours. Nous prenons également note des observations de la commission d'experts concernant l'article 19 de la loi sur les conflits du travail. À cet égard, le Nigéria salue le fait que la commission reconnaisse que l'obligation d'autorisation ministérielle actuellement prévue à l'article 19 ne figure pas dans le projet de loi sur les relations collectives du travail. Cela constitue une avancée importante vers une plus forte autonomie du processus de négociation collective, en conformité avec la convention. Le gouvernement reste déterminé à mener un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et le Bureau afin d'étudier les possibilités d'assistance technique disponibles, et de veiller à ce que le cadre législatif final tienne pleinement compte des normes internationales du travail et des réalités nationales.



Je terminerai en soulignant que notre gouvernement reste pleinement attaché à une véritable négociation collective, à la promotion de la liberté syndicale, de la négociation collective, du dialogue social et du travail décent. Nous sommes conscients que des défis subsistent, comme c'est le cas dans de nombreux pays. Toutefois, des progrès significatifs ont été réalisés grâce à des réformes institutionnelles, à l'élaboration de politiques, à la modernisation de la législation et à un dialogue durable avec les partenaires sociaux. Nous ne sommes peut-être pas encore arrivés là où nous aimerions être, mais nous ne sommes certainement plus là où nous étions. Le Nigéria se félicite donc de sa collaboration continue avec l'OIT et réaffirme sa volonté de recevoir l'assistance technique du BIT, notamment dans les domaines de la réforme du droit du travail, du renforcement des institutions de négociation collective, de l'inspection du travail, de la gestion des données et des mécanismes de prévention de la discrimination antisyndicale.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier les orateurs qui ont pris la parole aujourd'hui. Nous tenons également à remercier une nouvelle fois le gouvernement du Nigéria pour les informations qu'il a fournies et pour son engagement. Avant de conclure, je tiens à souligner que l'intervention du membre travailleur de l'Eswatini a fait référence au droit de grève. Nous tenons à rappeler aux orateurs que nous sommes ici pour examiner l'application, par le gouvernement, de la convention n° 98, en droit et dans la pratique.

Nous réaffirmons l'importance de garantir le respect de la convention n° 98 en droit et dans la pratique, notamment en assurant une protection efficace contre la discrimination antisyndicale, en favorisant la négociation collective libre et volontaire, et en mettant en place un cadre législatif favorisant l'indépendance des partenaires sociaux. À la lumière des discussions d'aujourd'hui, les membres employeurs recommandent au gouvernement de prendre les mesures suivantes: i) fournir des informations précises concernant les allégations d'ingérence dans les négociations collectives, l'inadéquation des mécanismes de règlement des conflits et la non-application des conventions collectives dans la pratique; ii) fournir des informations concernant les enquêtes menées sur les allégations de discrimination antisyndicale soulevées pour la première fois dans les observations de la commission d'experts en 2021, ainsi que sur les conclusions de ces enquêtes; iii) fournir des informations sur les mesures visant à renforcer le tripartisme et le dialogue social, et veiller au bon fonctionnement du Conseil consultatif national du travail, l'organe suprême de contrôle du dialogue social et du tripartisme au Nigéria; et iv) poursuivre son processus de réforme du droit du travail en consultation avec les partenaires sociaux afin de veiller à ce que les dispositions législatives concernées soient mises en conformité avec la convention, et continuer à solliciter l'assistance technique du Bureau en ce qui concerne la réforme du droit du travail.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs remercient le gouvernement pour les informations qu'il a fournies à cette commission, ainsi que tous les délégués qui ont pris la parole au cours de cette discussion. Nous avons écouté attentivement les interventions qui ont été faites et notons que le gouvernement a fait référence à la réforme du travail, à l'adoption de la politique nationale en matière de relations professionnelles, et à l'élaboration de directives sectorielles visant à lutter contre la discrimination antisyndicale. Nous prenons également note de sa volonté de poursuivre la collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux. Dans le même temps, cette discussion a confirmé que de graves problèmes concernant l'application de la convention ne sont toujours pas réglés.

Bon nombre des questions soulevées par la commission d'experts sont examinées par celle-ci depuis plusieurs années, s'agissant notamment des allégations de discrimination antisyndicale, de licenciements liés aux activités syndicales, d'ingérence dans le processus de



négociation collective, de non-application des conventions collectives, et de restrictions portant atteinte aux droits de négociation collective de certaines catégories de travailleurs du secteur public. Les membres travailleurs restent également profondément préoccupés par les informations faisant état d'actes de violence, d'intimidation et de menaces à l'encontre de dirigeants et de membres syndicaux, y compris les allégations impliquant des acteurs de l'État, ainsi que par la persistance d'un climat d'impunité. De tels actes suscitent la peur, portent atteinte à l'exercice des droits syndicaux et sont fondamentalement incompatibles avec l'application efficace de la convention. Il incombe au gouvernement de garantir un environnement sûr et favorable à l'exercice, libre et sans crainte, des droits des travailleurs et de leurs organisations. Cela exige non seulement d'enquêter et de poursuivre en justice sans délai ces actes de violence et d'intimidation, mais aussi d'assurer une protection efficace des libertés publiques et des droits fondamentaux, indispensables à l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Les membres travailleurs tiennent à souligner que les travailleurs nigériens ne peuvent pas continuer à attendre indéfiniment des avancées concrètes. Les promesses répétées, les consultations incessantes, et les références à de futures réformes ne sont pas suffisantes si les violations persistent dans la pratique et si les travailleurs continuent d'être victimes de représailles pour avoir exercé leurs droits fondamentaux. La convention exige davantage que de simples engagements formels. Elle exige une protection efficace, en droit et dans la pratique. Nous attendons donc du gouvernement qu'il prenne sans délai des mesures concrètes et mesurables. En particulier, nous prions instamment le gouvernement de: i) veiller à ce que toutes les allégations de discrimination antisyndicale et d'ingérence fassent l'objet d'enquêtes rapides et efficaces, et garantir l'accès à des recours efficaces et à des sanctions dissuasives lorsque des violations sont établies; ii) fournir des informations détaillées sur les résultats des enquêtes menées, notamment dans les secteurs bancaire, de l'éducation, de l'électricité, du pétrole, du gaz et des télécommunications; iii) garantir un environnement sûr et propice dans lequel les travailleurs et leurs organisations puissent exercer librement leurs droits, y compris le droit de s'organiser et de négocier collectivement sans crainte d'intimidation, de violence ou de représailles; iv) achever sans délai le processus de réforme du droit du travail en cours afin de mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention. Cela inclut de garantir la pleine reconnaissance des droits de négociation collective pour tous les travailleurs du secteur public non commis à l'administration de l'État, et de supprimer les dispositions législatives permettant une ingérence induue dans la négociation collective; et v) collecter et fournir régulièrement des informations statistiques fiables sur les conventions collectives conclues et en vigueur, ainsi que sur le nombre de travailleurs couverts par ces conventions.

Pour conclure, les membres travailleurs se félicitent de voir que le gouvernement est disposé à recevoir une assistance. Nous rappelons que les questions abordées aujourd'hui sont en suspens depuis des années. Les attentes sont claires. Les travailleurs nigériens ont droit à une protection efficace contre la discrimination antisyndicale, à une véritable négociation collective exempte de toute ingérence, et au plein respect de leurs droits, ainsi que de la convention. C'est pourquoi, nous invitons le gouvernement à accepter une mission de contacts directs.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut. Je remercie le représentant gouvernemental du Nigéria, ainsi que tous les intervenants qui ont participé à la discussion.



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 préoccupation le caractère persistant des problèmes soulevés concernant les actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence dans le droit à la négociation collective, ainsi que le retard pris dans la finalisation de la réforme en cours du droit du travail.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a demandé au gouvernement de prendre des mesures efficaces assorties de délais pour:

- promouvoir la négociation collective libre et volontaire et fournir des informations sur ces mesures;
- veiller à ce que toutes les allégations de discrimination antisyndicale, d'ingérence et d'actions portant atteinte aux droits de négociation collective fassent l'objet d'enquêtes rapides et efficaces, et garantir l'accès à des recours efficaces et à des sanctions dissuasives lorsque des violations sont établies;
- fournir des informations sur les résultats des enquêtes menées, notamment dans les secteurs de la banque, de l'éducation, de l'électricité, du pétrole, du gaz et des télécommunications, ainsi que sur les mesures prises pour répondre aux préoccupations relatives aux actes d'ingérence dans les conventions collectives et leur mise en œuvre et à l'insuffisance des mécanismes de règlement des différends;
- garantir un environnement sûr et propice dans lequel les travailleurs et leurs organisations puissent exercer librement leurs droits, y compris le droit de s'organiser et de négocier collectivement sans crainte d'intimidation, de violence ou de représailles;
- poursuivre, sans autre délai, le processus de réforme du droit du travail en cours, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, afin de mettre la législation nationale en conformité avec la convention, notamment en garantissant la reconnaissance des droits de négociation collective pour tous les travailleurs du secteur public non commis à l'administration de l'État, y compris les services pénitentiaires et la Banque centrale du Nigéria, et en supprimant les dispositions permettant une ingérence induue dans la négociation collective;
- fournir des informations statistiques fiables sur les conventions collectives conclues et en vigueur ainsi que sur le nombre de travailleurs couverts par ces conventions.

La commission a invité le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à présenter un rapport à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement a pris connaissance, de manière responsable, des conclusions concernant le cas individuel du Nigéria sur l'application de la convention, et a pris note de toutes les observations et mesures recommandées. Le Nigéria se félicite des discussions constructives que notre cas a suscitées, ainsi que des opinions exprimées par les gouvernements et les partenaires sociaux.

Nous réaffirmons notre engagement en faveur de l'application pleine et effective de la convention, notamment pour renforcer les cadres juridiques et institutionnels en place,



combler les lacunes recensées dans la législation et la pratique, créer un environnement favorable à un syndicalisme libre et équitable, promouvoir les négociations volontaires et les mécanismes de règlement des conflits, et encourager la négociation collective sans ingérence de l'employeur, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ainsi que pour la mise en œuvre effective et en temps opportun des conventions collectives.

Afin de respecter les principes du tripartisme, le Nigéria s'est toujours attaché à préserver et à renforcer les institutions de dialogue social, ainsi qu'à encourager une collaboration étroite avec ses partenaires sociaux à tous les niveaux. Nous reconnaissons que le dialogue social reste essentiel pour maintenir un climat de relations professionnelles sain, et pour garantir la justice sociale pour tous.

Le gouvernement a décidé de prendre les mesures concrètes suivantes, afin de donner directement suite aux recommandations formulées à l'issue de nos discussions:

- s'efforcer d'organiser régulièrement des réunions du Conseil consultatif national du travail;
- accélérer le processus de révision de notre législation du travail, en particulier concernant le projet de loi sur les relations collectives du travail et le projet de loi sur les normes du travail;
- continuer à créer un environnement favorable à la mise en œuvre effective de la convention;
- solliciter l'assistance technique du BIT et communiquer toute information complémentaire demandée par la commission avant le 1^{er} septembre 2026.

Une fois encore, au nom du gouvernement fédéral du Nigéria, je tiens à remercier la commission pour l'intérêt qu'elle porte à la mise en œuvre par le Nigéria de la convention n° 98.



Ouzbékistan (ratification: 1992)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement réaffirme qu'il tient à mettre effectivement en œuvre ses obligations au titre de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT, ratifiées en 1992.

Ces dernières années, l'Ouzbékistan a engagé des réformes constitutionnelles, législatives et institutionnelles de grande ampleur pour renforcer l'égalité, la non-discrimination et l'égalité des chances dans le travail et l'emploi.

La Constitution révisée garantit l'égalité de toutes les personnes devant la loi, interdit la discrimination et consacre le droit de toutes les personnes à un travail décent, à une rémunération équitable sans discrimination et à une protection contre le chômage. Ces garanties ont également été énoncées dans le Code du travail, les lois sur l'emploi de la population et les garanties relatives à l'égalité des droits et des chances pour les femmes et les hommes, ainsi que dans d'autres textes législatifs.

Le Code du travail interdit la discrimination directe et indirecte dans le travail et l'emploi. La discrimination est définie comme l'imposition de restrictions ou l'octroi d'avantages fondés sur le sexe, l'âge, la race, la nationalité, la langue, l'origine sociale, la religion, les croyances,

l'appartenance à une association publique et d'autres circonstances aucunement liées aux qualifications professionnelles.

En outre, des modifications au Code du travail ont été rédigées et soumises à la Chambre législative de l'Oliy Majlis (Parlement). Ces propositions élargissent la liste des motifs de discrimination interdits en incluant la couleur et l'opinion politique, conformément à la convention n° 111. Ce projet de loi introduit également des dispositions interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, établit des garanties supplémentaires pour les travailleurs touchés et renforce les mécanismes de protection de leurs droits.

De plus, des modifications introduisant des dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel dans les relations de travail et d'emploi et imposant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ont été proposées.

Le 15 mai 2026, la Chambre législative de l'Oliy Majlis a adopté ce projet de loi en deuxième lecture, ce qui témoigne des efforts continus déployés par la République d'Ouzbékistan pour renforcer le cadre juridique relatif à l'égalité, à la non-discrimination et à la protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Afin de renforcer davantage la mise en œuvre des normes internationales du travail, le ministère de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté, avec la Fédération des syndicats, la Confédération des employeurs et d'autres institutions publiques concernées, et avec l'appui d'experts du Département des normes internationales du travail (NORMES) du BIT, a élaboré une feuille de route relative à la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT qui prévoit la mise au point de méthodes permettant de repérer la discrimination au travail, d'améliorer les approches suivies pour évaluer le travail de valeur égale, et de renforcer les mécanismes de collecte et d'analyse des données.

Le gouvernement continue de prendre des mesures visant à prévenir les pratiques discriminatoires à l'étape du recrutement. La législation nationale interdit le refus injustifié d'emploi, y compris le refus fondé sur des motifs discriminatoires, la grossesse, les responsabilités familiales et d'autres circonstances établies par la loi.

En outre, les employeurs et les partenaires sociaux continuent de mener des activités de sensibilisation et de diffuser des informations. La Confédération des employeurs communique des orientations concrètes relatives à la prévention de la discrimination et du harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail, et coopère avec des plateformes d'emploi en vue de promouvoir des approches luttant contre la discrimination dans les offres d'emploi. L'inspection du travail de l'État mène également des activités de sensibilisation dans ce domaine.

Le gouvernement continue de s'employer à remédier aux stéréotypes de genre et à faire reculer la ségrégation professionnelle. La promotion de l'égalité d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle est l'un des instruments clés à cet égard. La législation nationale établit les principes de non-discrimination dans l'éducation, d'égalité des chances et d'inclusivité. Des mesures d'accompagnement supplémentaires sont déployées dans l'enseignement supérieur pour les groupes vulnérables. Des aides de l'État sont allouées à des personnes en situation de handicap, à des enfants de famille à faible revenu, à des orphelins et à des femmes dans des domaines d'étude où ils sont traditionnellement peu représentés.

Afin d'élargir davantage l'accès des femmes à l'enseignement supérieur, un système a été instauré: les intérêts des prêts étudiants accordés aux femmes inscrites en licence sont couverts par le budget de l'État. En outre, les femmes ont la possibilité de faire un master



gratuitement grâce à des bourses financées par l'État. Depuis 2022, 403,7 milliards de soums ont été alloués à ces fins dans le budget de l'État.

Depuis l'année universitaire 2023-24, les femmes inscrites dans des établissements d'enseignement professionnel proposant des filières offrant des perspectives mieux rémunérées et où elles doivent payer des frais de scolarité (2 385 personnes) ont été transférées vers un établissement financé par l'État.

Ces réformes affichent déjà des résultats tangibles. D'après les chiffres de l'année universitaire 2025-26, les femmes représentent 54,6 pour cent des inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur et 67 pour cent des étudiants en master.

Des tendances positives sont également observées dans le domaine scientifique, où la présence des femmes continue d'augmenter régulièrement. Le nombre de femmes inscrites dans une formation universitaire supérieure est passé de 3 135 en 2023 à 8 291 en 2025, ce qui reflète une participation croissante aux activités de recherche et renforce le capital humain du pays.

La réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes demeure l'une des priorités de la politique de l'État. L'approche actuelle est globale et vise notamment à améliorer le cadre législatif, en luttant contre les facteurs structurels contribuant à l'inégalité, en améliorant la formalisation de l'emploi et en renforçant les mécanismes d'évaluation objective des emplois. La législation du travail consacre le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale et interdit la discrimination dans la rémunération.

D'après les données nationales disponibles, les mesures mises en œuvre pour élargir l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi contribuent à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Celui-ci a diminué de 37,5 pour cent en 2020 à 29 pour cent fin 2024, ce qui témoigne d'avancées positives et de l'efficacité des mesures prises.

L'analyse indique que l'écart de rémunération entre femmes et hommes est largement associé à la concentration des femmes dans les secteurs de l'activité économique les moins payés.

Au sein du secteur public, une approche unifiée est appliquée aux systèmes de classification des emplois et de rémunération. Les qualifications requises et les barèmes de rémunération sont établis sur la base des responsabilités confiées, de la complexité du travail, des qualifications professionnelles et des conditions de travail, sans considération de genre.

Afin de prévenir la discrimination en matière de recrutement, des réglementations régissant les concours pour les postes de la fonction publique et des procédures de recrutement type ont été adoptées. Elles sont fondées sur les principes que sont le mérite, la transparence, la concurrence et l'égalité.

Aucun cas étayé de discrimination dans les processus de recrutement ou les procédures de sélection n'a été détecté au cours des inspections menées à ce jour.

En outre, l'on s'emploie toujours à renforcer des systèmes d'évaluation des emplois objective et neutre du point de vue du genre dans les secteurs public et privé.

L'on continue d'œuvrer pour garantir l'égalité et la non-discrimination pour les membres de différents groupes ethniques et religieux. La législation nationale garantit la liberté de conscience et interdit les restrictions sur les droits fondées sur la religion ou l'origine ethnique.



Une attention particulière est accordée à la promotion de l'égalité des chances et à l'inclusion sociale pour les communautés vulnérables, notamment les membres des communautés lyuli. Des mesures visant à garantir l'égalité d'accès à l'éducation et une large inclusion sociale continuent d'être mises en œuvre.

Des efforts particuliers visent à prévenir l'exclusion de l'enseignement obligatoire et à promouvoir la participation à la vie éducative. Tous les enfants d'âge scolaire sont scolarisés dans l'enseignement obligatoire. À l'heure actuelle, plus de 16 000 enfants des communautés lyuli sont couverts par des programmes d'enseignement obligatoire, tandis que la population lyuli totale est légèrement supérieure à 31 000 personnes.

Les informations disponibles indiquent que les progrès continuent en matière d'éducation inclusive et d'accès aux chances pour les membres des communautés lyuli.

Aucune disposition juridique discriminatoire n'a été détectée dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle, du recrutement et de l'emploi. Des mesures sont aussi mises en œuvre pour préserver l'identité culturelle, encourager la participation à la vie publique et dépasser les stéréotypes sociaux.

Afin de renforcer la mise en œuvre et l'accès aux voies de recours et de réparation, les citoyens ont accès à des mécanismes de protection judiciaire, à l'inspection du travail de l'État, à l'Ombudsman, aux audiences du peuple que tient le Président et à d'autres institutions de protection des droits. Ils peuvent aussi saisir les mécanismes internationaux des droits de l'homme après avoir épuisé les recours internes.

En 2019, comme suite à des recommandations de partenaires internationaux, des restrictions à l'emploi des femmes dans certains secteurs et professions ont été abolies par décision du Président.

Le gouvernement fait du renforcement de l'égalité des chances, de la non-discrimination et de l'égalité de rémunération l'une des priorités de sa politique sociale et du travail.

Il tient à continuer d'œuvrer au renforcement de la législation et des mécanismes institutionnels, ainsi qu'à la mise en œuvre des normes internationales du travail, en étroite coopération avec les partenaires sociaux et l'Organisation internationale du Travail.

Ces efforts sont prévus par le nouveau programme par pays de promotion du travail décent 2026-2030. Une attention particulière sera accordée à la bonne mise en œuvre des mesures adoptées, en renforçant les mécanismes de contrôle et en améliorant l'efficacité du contrôle de l'application de la loi.

Discussion par la commission

Présidente – Nous allons entamer l'examen du premier cas qui porte sur 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, par l'Ouzbékistan. Nous avons 19 orateurs inscrits sur la liste pour cette discussion. La présidence de la commission a donc décidé de réduire de 5 à 3 minutes la durée maximale d'intervention des délégués s'exprimant à titre individuel. J'invite maintenant le représentant gouvernemental de l'Ouzbékistan, Monsieur le ministre de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté, à prendre la parole.

Interprétation du russe: **Représentant gouvernemental** – Le gouvernement de l'Ouzbékistan se félicite de l'occasion qui lui est offerte de présenter des informations sur l'application des conventions nos 100 et 111. Tout d'abord, nous tenons à réaffirmer l'engagement constant de l'Ouzbékistan en faveur des principes de l'égalité de chances, de la



non-discrimination et de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et du travail. Nous avons examiné attentivement les observations formulées par la commission d'experts et nous estimons qu'il s'agit là d'orientations importantes pour améliorer encore la législation et la pratique.

Ces dernières années, nous avons entrepris des réformes constitutionnelles, législatives et institutionnelles de grande ampleur. La Constitution consacre le principe de l'égalité de tous devant la loi, l'interdiction de la discrimination et le droit de chacun à un travail décent et à une rémunération équitable, sans discrimination d'aucune sorte. Ces garanties ont été renforcées dans le nouveau Code du travail, qui interdit expressément à la fois la discrimination directe et indirecte dans le domaine du travail et de l'emploi.

Pour faire suite aux commentaires de la commission d'experts, d'autres modifications ont été apportées à la législation du travail afin d'inclure parmi les motifs de discrimination, la couleur et l'opinion politique, et d'introduire des garanties supplémentaires visant à prévenir la violence et le harcèlement au travail. Ces modifications prévoient également l'interdiction expresse du harcèlement sexuel dans les relations de travail, et imposent aux employeurs l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour garantir un environnement de travail exempt de harcèlement sexuel.

En mai de cette année, un projet de loi sur ce thème a été adopté par la Chambre législative du Parlement en deuxième lecture. Une attention particulière est désormais accordée à la prévention de la discrimination dès l'étape du recrutement. La législation nationale interdit le refus injustifié de recruter une personne pour des motifs liés au sexe, à la grossesse, à la situation familiale et au fait d'avoir des enfants.

Parallèlement, l'Inspection nationale du travail, les syndicats et les employeurs mènent des activités de sensibilisation à la non-discrimination. La Confédération des employeurs d'Ouzbékistan (CEU) collabore avec les sites d'emploi afin d'empêcher la publication d'offres d'emploi discriminatoires.

Néanmoins, nous reconnaissons la nécessité d'améliorer encore les mécanismes permettant d'identifier de telles violations, ainsi que de collecter des données statistiques dans ce domaine. En vue de garantir l'application systématique des conventions fondamentales de l'OIT, le ministère de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté, la Fédération des syndicats d'Ouzbékistan (FPU), la CEU et d'autres parties concernées, avec l'assistance technique d'experts du BIT, ont élaboré en avril de cette année une feuille de route tripartite sur l'application des conventions fondamentales de l'OIT. Ce document propose une méthodologie visant à identifier les situations de discrimination, à améliorer la façon d'évaluer le travail de valeur égale, ainsi qu'à renforcer les mécanismes de collecte et d'analyse de données.

L'un des facteurs clés pour garantir l'égalité de chances réside, selon nous, dans l'éducation et le développement des compétences. Ces dernières années, nous avons mis en œuvre des mesures à grande échelle visant à élargir l'accès des femmes et des jeunes filles à l'enseignement supérieur et à la formation professionnelle, aux technologies numériques et aux nouveaux métiers.

Un dispositif a été mis en place pour prendre en charge les intérêts des prêts étudiants accordés aux femmes sur des fonds publics, et des bourses d'État sont accordées pour les programmes de master. Rien que ces dernières années, plus de 403 milliards de soums ont été alloués à cette fin sur le budget de l'État. En conséquence, les femmes représentent désormais 55 pour cent de l'ensemble des étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur, et 67 pour cent des étudiants inscrits dans des programmes de master.



Le nombre de femmes dans l'enseignement supérieur est passé de 3 100 en 2023 à 8 290 en 2025. Une attention particulière est accordée à la lutte contre les stéréotypes de genre dans le domaine du numérique et dans les métiers d'avenir. Suite à la mise en œuvre d'un certain nombre de projets, parmi lesquels les initiatives «One Million IT Programmers» (Un million de programmeurs informatiques) et «Five Million AI Leaders» (Cinq millions de responsables IA), les femmes représentaient 51 pour cent des plus de 500 000 diplômés des programmes universitaires de formation numérique. Plus de 40 pour cent des participants aux programmes spécialisés en informatique et aux centres de formation sont également des femmes.

Parallèlement, des mesures sont mises en œuvre pour lutter contre les stéréotypes de genre, consistant en des programmes éducatifs, des centres familiaux, des projets sur la «parentalité responsable», le mouvement «Oqila Ayollar», ainsi qu'en un système de surveillance des contenus médiatiques visant à garantir le respect des principes de l'égalité des genres. Cette initiative contribue à réduire progressivement la ségrégation entre femmes et hommes sur le marché du travail et à élargir les perspectives d'emploi des femmes dans des secteurs économiques très bien rémunérés.

Dans le cadre de l'application de la convention n° 100, une attention particulière est accordée à la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. La législation du travail prévoit le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Dans le secteur public, nous appliquons un système unique de classification des postes et de rémunération, fondé sur des critères objectifs, notamment sur le niveau de qualification, le niveau de responsabilité, la difficulté du travail et les conditions de travail. Ces mesures portent déjà leurs fruits. Selon les données nationales, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est passé de 37,5 pour cent en 2020 à 29 pour cent l'année dernière. L'analyse montre que cet écart persistant s'explique en grande partie par la concentration des femmes dans des secteurs économiques moins bien rémunérés, ce qui souligne l'importance de poursuivre les efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre et la ségrégation professionnelle.

Une attention particulière est accordée à la garantie de l'égalité des chances des membres de groupes vulnérables de la population, notamment la communauté lyuli. Le pays a réussi à étendre l'enseignement obligatoire aux enfants en âge d'être scolarisés appartenant à cette communauté. À l'heure actuelle, plus de 16 000 enfants lyuli sont scolarisés dans le système d'enseignement obligatoire, ce qui correspond à une couverture totale de ce groupe de population. Parallèlement, nous mettons en œuvre des mesures visant à améliorer l'intégration sociale, à garantir l'accès à la formation professionnelle et à prévenir l'isolement social.

L'Ouzbékistan reconnaît que certains défis subsistent. Il est notamment nécessaire d'améliorer encore les mécanismes permettant une évaluation objective des emplois de valeur égale, de développer le système de rapports statistiques, de renforcer l'application de la législation, et de sensibiliser davantage les travailleurs et les employeurs aux mécanismes de protection contre la discrimination. Nous sommes disposés à poursuivre notre action en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et l'OIT.

Pour terminer, je tiens à remercier le BIT et la commission d'experts pour l'assistance fournie, et nous comptons sur leur coopération technique continue dans la mise en œuvre de la feuille de route relative aux conventions fondamentales de l'OIT, ainsi que dans le cadre du programme par pays de promotion du travail décent 2026-2030.



Membres employeurs – L'Ouzbékistan a ratifié ces deux conventions en 1992 et, depuis 2014, la commission d'experts a formulé quatre commentaires sur l'application de la convention n° 100 et trois sur la convention n° 111. Les manquements constatés par cette commission montrent qu'il existe des lacunes persistantes et des défis qui, dans certains cas, semblent s'être aggravés avec le temps. C'est la première fois que la commission examine ce cas. Pour commencer, les membres employeurs souhaitent remercier le gouvernement pour les informations qu'il a fournies devant la commission, et pour sa volonté affirmée de continuer à dialoguer de façon constructive avec l'OIT. Avant de traiter les questions soulevées par la commission dans ses commentaires, nous souhaitons souligner que celles-ci portent sur des lacunes dans la mise en œuvre de deux conventions fondamentales et que ces manquements sont persistants. Il ne s'agit donc pas uniquement d'une question technique, mais plutôt de l'application de normes qui représentent des engagements immuables en faveur de la dignité humaine et de l'égalité des chances au travail.

S'agissant de la convention n° 100 et de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et de ses causes structurelles, la commission d'experts s'est dite préoccupée par le fait que cet écart reste élevé en Ouzbékistan. Bien que le gouvernement indique une réduction de cet écart, qui est passé de 34 à 29 pour cent à la fin de 2024, celui-ci reste important. Nous convenons qu'il est essentiel de garantir la sécurité juridique en mettant en conformité toutes les dispositions légales afin de veiller à ce que le concept de travail de valeur égale s'entende et s'applique correctement, en allant au-delà de la simple comparaison entre des emplois identiques ou similaires. Comme l'a demandé la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures proactives et concrètes pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes par une approche multidimensionnelle qui s'attaque aux causes structurelles de la ségrégation professionnelle, promeut un partage plus équitable des tâches domestiques et le renforcement des mécanismes d'évaluation objective des emplois. Nous encourageons le gouvernement à fournir des informations statistiques ventilées par sexe, secteur économique et catégorie professionnelle, afin de pouvoir suivre les progrès réalisés dans ce domaine.

Par ailleurs, nous prenons note des mesures prises pour améliorer l'accès des femmes à l'enseignement supérieur, ainsi que des résultats communiqués pour l'année scolaire 2025-26. Nous pensons qu'il est important de mesurer les effets de ces mesures à l'aide de statistiques ventilées par secteur et catégorie professionnelle, afin d'évaluer leur impact réel sur la ségrégation professionnelle et l'écart de rémunération. Nous prenons également note des travaux en cours pour renforcer les mécanismes d'évaluation objective des emplois, exempts de préjugé sexiste, et nous encourageons le gouvernement à fournir des informations sur les progrès concrets réalisés en la matière, notamment les méthodologies appliquées et les secteurs couverts. S'agissant de la convention n° 111, nous prenons note avec satisfaction de l'adoption de l'article 4 du nouveau Code du travail, qui interdit toute discrimination directe ou indirecte dans l'emploi et la profession. Nous regrettons cependant que le gouvernement n'ait pas profité de cette révision ou des modifications adoptées en 2024 et 2025 pour interdire expressément toute discrimination fondée sur la couleur et l'opinion politique, comme l'exige le texte de la convention.

Si l'on ajoute à cela l'absence d'une définition juridique explicite de la discrimination directe et indirecte, on se retrouve face à un système normatif susceptible d'envoyer de faibles signaux, laissant une grande marge d'appréciation au personnel de la justice et rendant plus difficile l'application pratique des normes en matière de non-discrimination. Le fait qu'aucun cas de discrimination n'ait été présenté devant les tribunaux sur la base des éléments prévus



dans la législation nationale vient confirmer la nécessité d'examiner la mise en œuvre de cette norme et son éventuelle modification, sans tarder.

Dans ce contexte, nous notons avec intérêt l'indication du gouvernement selon laquelle des mesures ont été proposées pour modifier le Code du travail, afin d'ajouter la couleur et l'opinion politique à la liste des motifs de discrimination interdits. Nous lui demandons de confirmer l'adoption définitive de ces modifications, de communiquer le texte et les dispositions ainsi adoptées, et d'indiquer de quelle manière il garantira son application effective dans la pratique. La commission d'experts a pris note des préoccupations exprimées par les travailleurs et par plusieurs organes conventionnels des Nations Unies concernant la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation et de l'emploi.

Parmi les éléments identifiés se trouvent les stéréotypes discriminatoires liés au genre, l'accès limité à l'enseignement supérieur, la sous-représentation des femmes et des filles dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, ainsi que dans celui des technologies de l'information et des communications, la ségrégation professionnelle, le partage inéquitable des tâches domestiques et des responsabilités parentales, la participation limitée des femmes aux prises de décision et le faible pourcentage de femmes possédant des terres. Les membres employeurs prennent également note des progrès réalisés par le gouvernement en matière d'éducation. Cependant, l'accès à l'éducation n'est pas suffisant s'il ne s'accompagne pas de mesures qui garantissent l'égalité des chances sur le marché du travail. Les stéréotypes liés au genre et la ségrégation professionnelle continuent d'être des problèmes structurels qui exigent l'adoption de mesures durables. Conformément à la demande de la commission d'experts, nous prions instamment le gouvernement de redoubler d'efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre et réduire la ségrégation professionnelle, et de fournir des données ventilées par sexe sur la formation professionnelle et l'emploi, y compris par secteur et groupe professionnel, en particulier dans les zones rurales.

Enfin, nous souhaitons souligner l'importance de l'article 3 de la convention n° 111 et de l'article 4 de la convention n° 100 qui prévoient l'obligation de collaborer avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour appliquer les dispositions de ces conventions. Nous tenons également à souligner que, pour être efficaces et durables, les politiques en faveur de l'égalité des genres sur le marché du travail doivent être élaborées, mises en œuvre et suivies avec la participation active des partenaires sociaux. Nous prenons note de l'information fournie par le gouvernement concernant la feuille de route sur la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, élaborée avec l'aide d'experts des normes, et sur le nouveau programme par pays de promotion du travail décent pour la période 2026-2030. Nous prions instamment le gouvernement de garantir des consultations institutionnalisées et efficaces avec les partenaires sociaux représentatifs et indépendants du pays à chaque étape de l'élaboration, de la mise en œuvre, de l'examen et du suivi des politiques visant à l'égalité et la non-discrimination, afin que les stratégies obtenues soient équilibrées, efficaces et durables. Il est essentiel que le gouvernement redouble d'efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre qui limitent l'accès des femmes à la formation professionnelle et à des emplois de qualité, en particulier dans les zones rurales.

Les membres employeurs estiment que la discrimination dans le cadre professionnel porte non seulement atteinte à un droit fondamental mais limite également le développement professionnel des personnes et les empêchent de mettre à profit leur talent et leur potentiel sur le marché du travail. Nous encourageons donc le gouvernement à continuer à recourir à



l'assistance technique du Bureau pour mettre en œuvre les mesures recommandées et poursuivre le dialogue constructif avec les partenaires sociaux pour progresser durablement.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application, par l'Ouzbékistan, des conventions fondamentales n^{os} 100 et 111. En Ouzbékistan, les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination à l'égard des femmes sont criantes et restent une réalité dans le monde du travail. Selon la commission d'experts, le taux d'activité des femmes n'est que de 39,9 pour cent. L'écart de rémunération entre femmes et hommes est de 34 pour cent.

Des études menées par la Banque mondiale ont recensé des partis pris clairs et systématiques à l'encontre des femmes dans les processus de fixation des salaires. Les femmes sont en moyenne moins bien rémunérées et ont nettement moins de chances d'atteindre des niveaux de revenu plus élevés. La commission d'experts constate également la persistance d'une ségrégation horizontale et verticale fondée sur le genre, les femmes étant concentrées dans les secteurs les moins bien rémunérés et dans l'économie informelle, là où elles sont souvent exploitées et n'ont pas accès à la protection au travail et à la protection sociale. Les femmes représentent les trois quarts des salariés des secteurs de la santé, de la protection sociale, du sport et de l'éducation. Les femmes ne représentent que 21 pour cent des fonctionnaires de l'État et n'occupent que 10 pour cent des postes de direction.

Le rapport souligne également le partage insuffisant des tâches ménagères et des responsabilités parentales entre les hommes et les femmes, ces dernières assumant une part disproportionnée des responsabilités familiales. En moyenne, les femmes consacrent trois fois plus de temps aux tâches ménagères que les hommes. On observe également une faible proportion de femmes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, le taux d'inscription des femmes et des filles dans l'enseignement supérieur étant faible, ainsi que des taux d'abandon élevés chez les filles dans l'enseignement secondaire. Les femmes et les filles continuent par ailleurs d'être concentrées dans des filières d'études à prédominance traditionnellement féminine et restent sous-représentées dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. La discrimination fondée sur le genre et les stéréotypes de genre restent répandus.

Selon les observations de l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA), reflétées dans le rapport de la commission d'experts, des préoccupations subsistent concernant la persistance des stéréotypes, l'accès limité à l'enseignement supérieur et la ségrégation professionnelle, les femmes étant concentrées dans les secteurs de la santé, des services sociaux et de l'éducation. Nous partageons ces préoccupations. Face à ces réalités criantes, la question est de savoir comment resserrer l'écart et lutter contre la discrimination fondée sur le genre. Les conventions n^{os} 100 et 111 apportent une réponse à cette question. Elles constituent la pierre angulaire des cadres politiques et juridiques efficaces, ainsi que des bonnes pratiques visant à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination fondée sur le genre dans le monde du travail.

Si, dans son rapport, la commission d'experts a noté un certain nombre d'évolutions positives en Ouzbékistan pour mettre son cadre juridique et politique en conformité avec les conventions, des défis subsistent. À cet égard, nous prenons note des informations écrites fournies par le gouvernement, selon lesquelles une feuille de route pour l'application des conventions fondamentales de l'OIT, notamment celles relatives à la discrimination et à l'égalité de rémunération, a été élaborée en collaboration avec les partenaires sociaux et avec l'appui technique du BIT.



La commission d'experts salue le fait que les dispositions du nouveau Code du travail favorisent désormais l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, suite à la ratification, en 2024, de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts vers l'application pleine et efficace des conventions. Nous nous associons à la commission d'experts et prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes.

Il est essentiel de s'attaquer aux causes structurelles de cet écart. Cela passe par l'adoption de mesures volontaristes visant à prévenir la discrimination à toutes les étapes de la relation de travail. Nous appelons le gouvernement à prendre ces mesures, à les évaluer et à les mettre en œuvre, ainsi qu'à communiquer les résultats obtenus tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Nous prenons également note de l'indication du gouvernement selon laquelle l'écart de rémunération entre femmes et hommes s'est réduit ces dernières années. Même si tel est le cas, l'écart reste très important, et des mesures durables sont encore nécessaires pour s'attaquer à ses causes structurelles et garantir, dans la pratique, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Pour y parvenir, le gouvernement doit renforcer ses capacités statistiques afin de produire des données salariales ventilées par secteur économique et par catégorie professionnelle, ainsi que des données statistiques ventilées par sexe sur les écarts de rémunération. Un système statistique fiable et efficace peut être un outil puissant pour éclairer et orienter les politiques visant à lutter contre la discrimination fondée sur le genre.

La commission d'experts invite également le gouvernement à redoubler d'efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre et réduire la ségrégation professionnelle, et à rendre compte de l'impact des mesures prises, en s'appuyant sur des données ventilées par sexe sur la formation professionnelle et l'emploi, notamment par secteur et par catégorie professionnelle, en particulier dans les zones rurales.

La discrimination fondée sur le genre n'est pas la seule question soulevée dans les commentaires de la commission d'experts. Cette dernière a également relevé que la couleur et l'opinion politique ne figuraient pas explicitement dans le Code du travail parmi les motifs de discrimination interdits. Ces motifs devraient y figurer. Le motif de discrimination non limitatif, qui concerne, je cite, «toute autre circonstance sans rapport avec les qualifications du travailleur ou les résultats de son travail», n'est pas suffisant.

Nous nous associons à l'UITA pour faire part de notre préoccupation face à la nature purement déclaratoire de l'interdiction générale de la discrimination, qui entraîne une méconnaissance, tant chez les travailleurs que chez les employeurs, de la nature des pratiques discriminatoires. Par ailleurs, nous prenons note de l'indication du gouvernement selon laquelle le projet d'amendements au Code du travail ajouterait la couleur et l'opinion politique comme motifs de discrimination interdits. Si ce projet d'amendements est adopté et efficacement appliqué, cela constituerait une avancée satisfaisante vers une meilleure conformité avec la convention n° 111.

Nous prenons également note de la déclaration du gouvernement selon laquelle de nouvelles dispositions sont actuellement introduites sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris le harcèlement sexuel, prévoyant des obligations imposées aux employeurs de garantir un environnement de travail exempt de tels comportements. Ces mesures pourraient représenter des progrès importants, pour autant qu'elles soient adoptées, appliquées et accessibles dans la pratique à tous les travailleurs.



Enfin, la commission d'experts a estimé nécessaire d'inclure une définition générale de la discrimination directe et indirecte dans l'emploi et la profession, et de garantir que le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale se reflète de manière cohérente dans la législation nationale.

La commission d'experts a également demandé au gouvernement de prendre des mesures volontaristes pour sensibiliser les employeurs, les travailleurs et leurs organisations à ce que recouvre la discrimination directe et indirecte dans la pratique, en particulier dans le contexte du Code du travail révisé. Elle a en outre souligné la nécessité d'assurer la sécurité juridique et la cohérence dans l'ensemble de la législation nationale afin que le principe de l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale soit appliqué de manière cohérente et efficace.

Les membres travailleurs appellent le gouvernement à s'attaquer aux inégalités entre les femmes et les hommes et à la discrimination fondée sur le genre, qui restent profondément ancrées dans le pays, et à mettre ses politiques et son cadre juridique en matière d'égalité des genres et de non-discrimination en conformité avec les conventions n^{os} 100 et 111.

Interprétation du russe: Membre employeur, Ouzbékistan – La Confédération des employeurs d'Ouzbékistan (CEU) participe activement aux travaux visant à améliorer la législation et les pratiques nationales conformément aux normes internationales du travail, notamment par le biais du dialogue social au niveau national. Cette année, en application du principe de rotation, la Confédération des employeurs assure la présidence de la Commission tripartite nationale. Cette fonction nous confère une plus grande responsabilité dans la promotion d'un dialogue social constructif et des principes et droits internationaux dans le domaine du travail. En avril de cette année, les partenaires tripartites ont élaboré, avec l'assistance technique du BIT, une feuille de route relative à la mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT, parmi lesquelles les conventions n^{os} 100 et 111. Ce document prévoit l'élaboration de propositions visant à améliorer la législation du travail, notamment en clarifiant les concepts et les formes de discrimination. Ces propositions ont également pour but d'intégrer des dispositions relatives à la discrimination indirecte et au harcèlement, ainsi que de renforcer les mécanismes pratiques d'identification et de prévention des actes de discrimination au travail. Une attention particulière est accordée à la question du respect du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Les partenaires sociaux élaborent conjointement des approches visant à mettre au point des instruments méthodologiques et des recommandations pertinents qui permettent d'améliorer le système de collecte et d'analyse de données. Nous tenons à souligner que les questions relatives à l'égalité des chances et à la non-discrimination sont prises en compte dans la convention collective générale conclue entre le Conseil des ministres de la République d'Ouzbékistan, la Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan (FPU) et la CEU, ce qui témoigne de l'engagement des partenaires sociaux à promouvoir davantage les principes du travail décent. Il convient également de noter que, outre les activités menées dans le cadre du dialogue tripartite, les employeurs ouzbeks mettent en œuvre des mesures concrètes directement au sein de leurs propres entreprises. Il s'agit avant tout de sensibiliser davantage les employeurs aux prescriptions de la législation, aux principes du travail décent et à l'élaboration de pratiques socialement responsables en matière de gestion du personnel, notamment en ce qui concerne la non-discrimination et l'égalité des chances. Nous avons mis en place une collaboration avec la société Head Hunter Asia pour promouvoir des pratiques non discriminatoires dans la publication d'offres d'emploi et lors du recrutement, notamment pour éviter l'utilisation de critères et de formulations discriminatoires lors de l'embauche de



personnel. Cette collaboration comprend des formations conjointes et la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation.

En 2025, nous avons mis à jour un guide pratique à l'intention des employeurs, élaboré en collaboration avec le BIT et intitulé «Éliminer la discrimination fondée sur le genre et le harcèlement au travail», qui contient des recommandations visant à prévenir la discrimination à l'embauche et, plus généralement, dans les relations de travail. Par ailleurs, la CEU a élaboré et met actuellement en œuvre des stratégies en matière d'égalité des genres à l'intention des entreprises des secteurs de l'aviation, du pétrole et du gaz, ainsi que du textile, mais aussi dans le domaine de l'éducation. Par ailleurs, «Better Work», le programme conjoint de l'OIT et de la Société financière internationale (SFI), contribue de manière significative à la promotion des principes de la non-discrimination et de l'égalité des genres. Grâce à une évaluation indépendante des conditions de travail, à un accompagnement-conseil et à des activités de formation, ce programme favorise la mise en œuvre des meilleures pratiques sur les lieux de travail. Cette année, le nombre d'entreprises bénéficiaires de ce programme a été multiplié par cinq. Les employeurs s'attachent également à éliminer les obstacles concrets pouvant limiter l'accès des femmes au marché du travail. Dans plusieurs secteurs, notamment celui du textile, les entreprises investissent dans le développement d'infrastructures sociales destinées aux travailleurs ayant des obligations familiales, notamment en créant et en mettant en place des structures d'accueil préscolaire et des installations spécialisées pour la garde d'enfants.

Nous considérons que ces mesures complètent de manière importante les efforts déployés par l'État pour garantir l'égalité des chances au travail. Les employeurs d'Ouzbékistan réaffirment leur volonté de continuer à participer à la mise en œuvre des normes internationales du travail. En collaboration avec le gouvernement et les travailleurs, ils souhaitent poursuivre leur action visant à garantir l'application pleine et effective des conventions n^{os} 100 et 111. Les membres employeurs reconnaissent que certaines questions nécessitent davantage d'efforts, et nous estimons que les réformes en cours, ainsi que la coopération tripartite constructive, garantissent les conditions nécessaires pour renforcer l'application effective de ces conventions, ainsi que la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle de l'OIT.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Ouzbékistan – La Fédération des syndicats de l'Ouzbékistan a le plus grand respect pour le mécanisme de contrôle de l'OIT, et nous considérons que l'inclusion de notre pays aux discussions de la commission sur les conventions n^{os} 100 et 111 offre une occasion de mener un dialogue sincère, ouvert et direct.

Aucun pays au monde n'a bâti de société idéale exempte de discrimination, et nous ne faisons pas exception à cette règle. Toutefois, ce dialogue nous offre, à nous, les syndicats, un levier extrêmement important au sein de notre pays pour mener des négociations sérieuses avec les employeurs et le gouvernement. Nous tenons à affirmer ouvertement que des lois de qualité ne suffisent pas à elles seules à changer la vie des populations dans la pratique. Ces changements sont portés par des personnes bien réelles: nos militants syndicaux, nos conseillers juridiques et l'ensemble de nos travailleurs, qui n'ont pas peur de se manifester et de dire: «Mes droits sont bafoués!» Notre mission est de leur mettre à disposition des outils efficaces.

La Constitution de l'Ouzbékistan de 2023 et le Code du travail ont établi un cadre solide interdisant toute discrimination directe ou indirecte sur le lieu de travail. Cependant, la commission d'experts a très justement souligné l'existence de lacunes dans la législation. En particulier, les motifs fondamentaux de discrimination, tels que la couleur et l'opinion politique, n'y sont pas clairement définis. Nous n'avons pas ignoré cette question. En 2022, la



FPU a publiquement fait connaître sa position critique sur son site officiel kasaba.uz et a également soulevé cette question à plusieurs reprises lors des réunions de la commission tripartite.

Nous étions convaincus, et nous le sommes toujours, que fermer les yeux sur ces lacunes reviendrait à trahir les intérêts des travailleurs. Aujourd'hui, nous rendons compte à la commission des résultats concrets de notre détermination. Le gouvernement a écouté les syndicats et a introduit des modifications au Code du travail ainsi qu'à plusieurs autres lois. Un projet de loi qui inclut expressément la couleur et l'opinion politique parmi les motifs de discrimination a été adopté lors d'une deuxième séance de la Chambre législative du Parlement. Il s'agit bien là d'un exemple concret de dialogue tripartite.

Nous avons également franchi une étape décisive en matière d'emploi des femmes. En 2019, nous avons définitivement supprimé la liste soviétique dégradante des professions interdites aux femmes. Au lieu d'interdictions générales, nous avons adopté une approche proactive en matière de santé et de sécurité au travail. Désormais, toute restriction relative aux conditions de travail dans une usine donnée ne peut être imposée par l'employeur qu'avec l'accord du comité syndical. Au cours des quatre premiers mois de 2026, dans le cadre d'un contrôle public mené au sein de 300 entreprises, nous avons assuré la protection des droits de près de 30 000 travailleuses.

Lorsque les conditions de travail étaient difficiles, nous avons fourni aux femmes concernées des équipements de protection individuelle de haute qualité, des vêtements adaptés, une alimentation favorisant la santé, et nous avons mis en place des conditions sanitaires et d'hygiène décentes.

De plus, nous avons élevé les contrôles de notre système à un niveau supérieur. Dans le cadre d'un audit sur l'égalité des genres au sein des organismes publics, nous avons examiné les procédures de gestion du personnel du ministère de l'Enseignement supérieur, des Sciences et de l'Innovation à la fin de l'année 2025. Nous avons analysé en détail les raisons pour lesquelles les femmes restent bloquées aux échelons subalternes et ne parviennent pas à accéder à des postes de direction, et nous avons transmis ces données à la Commission républicaine en vue d'une réforme en profondeur de la gestion du personnel. Nous constatons aussi que certains employeurs continuent de publier des offres d'emploi discriminatoires, et nous souhaitons profiter de l'occasion qui nous est offerte aujourd'hui pour lancer un appel à tous les employeurs de notre pays, afin qu'ils respectent strictement les principes de l'égalité et de la non-discrimination lors du recrutement de leurs travailleurs, en fondant leurs décisions non pas sur le genre, l'âge ou d'autres caractéristiques personnelles des candidats, mais exclusivement sur leurs qualités et compétences professionnelles.

L'article 244 du Code du travail garantit l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cependant, nous savons tous que les employeurs sont les rois de la mascarade. Sur le papier, les salaires sont égaux, mais ajoutées à cela les primes, les indemnités et des évaluations subjectives, les professions «à prédominance masculine» sont toujours avantagées. La force des syndicats réside non pas dans leurs rassemblements, mais dans les accords qu'ils concluent. Pour éliminer cet écart masqué entre les genres, notre fédération utilise depuis 2018 une arme unique dans les conventions collectives: les «tableaux relatifs au genre». Et nous les mettons réellement en œuvre.

À la fin de l'année 2025, sur près de 135 000 conventions collectives en vigueur, ces tableaux étaient déjà utilisés dans près de 111 000 d'entre elles, ce qui représente 82,4 pour cent du nombre total de conventions. Comment cela fonctionne-t-il concrètement? Nous prenons ce que l'on appelle un «métier d'homme» et le comparons à un «métier de femme»



similaire en termes de niveau de responsabilité. Si la valeur du travail est identique, nous alignons strictement leurs taux de rémunération. Le principe de parité s'applique: si un employeur augmente le salaire ou améliore les conditions de travail du groupe «masculin», alors automatiquement, sans aucune négociation supplémentaire, la rémunération et les conditions de travail du groupe «féminin» augmentent également. Cet instrument s'inscrit dans une perspective à long terme. Il crée un rempart solide permettant d'éviter que l'écart de revenus existant ne se creuse d'un seul sou. Cette excellente idée nous a été suggérée en 2017 par un expert du BIT, M. Nicholas Studer, et nous en sommes très reconnaissants au BIT.

Cependant, nous restons réalistes, ces tableaux ne sont pas non plus la panacée. L'élimination pure et simple de l'écart entre les genres est un long processus qui dépend de tout un ensemble de mesures politiques et juridiques au niveau de l'État. Dans le projet de convention collective pour 2026, nous sommes allés encore plus loin. Nous avons imposé à chaque employeur de désigner un médiateur chargé de l'égalité des genres. Nous avons interdit la mention du sexe et du genre dans les offres d'emploi et introduit un paragraphe sur le devoir de diligence.

Au cours de l'année 2025, nos inspecteurs ont contrôlé le respect du salaire minimum dans plus de 12 000 entreprises, ce qui représente un million de personnes. Nous avons recensé 20 000 infractions et restitué aux travailleurs 8,6 milliards de soums qui leur avaient été illégalement retenus. Notre ligne d'assistance «1211» a reçu 16 000 appels. Nous avons apporté notre aide à un million de femmes en situation de précarité.

Nos lignes directrices pour la période 2026-2030, adoptées lors du neuvième congrès de notre fédération en novembre de l'année dernière, sont très concrètes. La première consiste à instaurer un salaire minimum qui ne soit pas inférieur au salaire vital; la deuxième, à garantir une exonération totale de l'impôt sur le revenu pour les salaires inférieurs au salaire vital; et la troisième, à associer légalement les syndicats à l'évaluation des indicateurs clés de performance (KPI) au sein des entreprises, afin de limiter la subjectivité des dirigeants lorsqu'ils attribuent des récompenses et des primes.

Nous souhaitons poursuivre notre collaboration avec l'OIT dans le cadre de projets communs concrets, à savoir la coopération technique avec le BIT pour la mise en œuvre de deux tâches importantes. La première concerne la convention n° 100. Nous sollicitons une assistance technique pour élaborer une méthodologie nationale complète permettant l'évaluation objective des emplois, et pour définir une notion de «travail de valeur égale» adaptée aux réalités économiques modernes. La deuxième concerne la convention n° 111 et vise à associer des experts internationaux à l'élaboration conjointe de mécanismes juridiques pour établir une responsabilité administrative claire en matière de discrimination dans le domaine du travail et de l'emploi, ce qui permettra de renforcer la pratique de l'application de la loi dans notre pays. Nous sommes ouverts au partenariat. Notre objectif reste inchangé. Chaque travailleur en Ouzbékistan, indépendamment de considération de genre, de religion, de couleur ou d'opinion politique, doit faire l'objet d'une évaluation qui repose exclusivement sur ses qualités professionnelles et la manière dont il accomplit son travail. Par conséquent, nous appelons le gouvernement à poursuivre la mise en œuvre de mesures visant à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, à améliorer la participation des femmes dans les secteurs économiques très bien rémunérés, et à mettre au point des mécanismes d'évaluation du travail de valeur égale.

Membre gouvernementale, Chypre – 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**, membre de l'Espace



économique européen, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, souscrivent à cette déclaration.

L'Union européenne 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 cette dernière dans l'élaboration et la promotion des normes internationales du travail ainsi que dans le contrôle de leur application. Le principe de l'égalité et de la non-discrimination constitue un élément fondamental du droit international relatif aux droits de l'homme.

Dans les traités fondateurs de l'Union européenne et dans les constitutions de ses États membres, l'interdiction de la discrimination est reconnue comme un principe fondamental, qui englobe l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi et la profession, ainsi que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.

En 2021, l'Ouzbékistan est devenu bénéficiaire du Système de préférences généralisées+ de l'Union européenne, qui lui accorde un accès au marché. En tant que bénéficiaire, l'Ouzbékistan est tenu de mettre en œuvre de manière effective les 27 conventions internationales sur lesquelles repose ce système, notamment celles relatives aux droits de l'homme et aux droits au travail, y compris la convention n° 111 de l'OIT.

En 2025, l'Union européenne et l'Ouzbékistan ont signé un accord de partenariat et de coopération renforcé. Celui-ci permettra d'élargir la coopération et de consolider le cadre réglementaire régissant les relations commerciales et économiques.

L'Union européenne et ses États membres prennent note des mesures prises pour renforcer l'égalité et la non-discrimination, notamment les nouvelles dispositions du Code du travail, les stratégies nationales pertinentes et les institutions spécialisées. Nous restons néanmoins préoccupés par le fait que le cadre juridique n'offre pas encore une protection complète contre la discrimination dans l'emploi et la profession.

Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement selon lesquelles le Code du travail interdit toute discrimination directe et indirecte, et nous encourageons l'Ouzbékistan à veiller à ce que ces notions soient clairement définies et effectivement appliquées en droit et dans la pratique.

Nous saluons également l'adoption et la deuxième lecture, le 15 mai 2026, d'amendements ajoutant la «couleur» et l'«opinion politique» parmi les motifs de discrimination interdits, et nous encourageons leur adoption définitive, leur mise en œuvre et leur application effective dans les plus brefs délais. Nous encourageons donc le gouvernement à poursuivre ses efforts et à mener à bien ce processus afin de garantir à tous les travailleurs une protection juridique efficace contre la discrimination directe et indirecte dans tous les aspects de l'emploi et de la profession, et au moins pour tous les motifs mentionnés dans la convention n° 111.

À cet égard, nous nous félicitons de la feuille de route élaborée avec les partenaires sociaux et l'appui du BIT, visant à renforcer la mise en œuvre des conventions fondamentales, notamment par des méthodologies permettant d'identifier la discrimination au travail et de renforcer la collecte et l'analyse de données.

L'Union européenne et ses États membres prennent également note des efforts déployés pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des écarts importants entre les genres subsistent. Le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes. Les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de direction, et une



proportion disproportionnellement élevée de jeunes femmes sont sans emploi et ne suivent ni études ni formation.

Nous prenons également note des préoccupations concernant la persistance des stéréotypes, la ségrégation professionnelle et la concentration des femmes dans des secteurs à prédominance féminine, et moins bien rémunérés.

Nous nous faisons donc l'écho de l'appel lancé par la commission en faveur d'un renforcement des efforts visant à lutter contre les stéréotypes de genre, à élargir l'accès des femmes à l'éducation et aux formations professionnelles, et à réduire la ségrégation professionnelle, notamment par des mesures ciblées s'appuyant sur des données ventilées par genre.

Nous sommes également préoccupés par l'important écart de rémunération entre femmes et hommes. Nous constatons que cet écart est lié à des facteurs structurels, notamment la ségrégation professionnelle, la charge disproportionnée des responsabilités familiales qui pèse sur les femmes, et la discrimination fondée sur le genre.

Nous encourageons le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour s'attaquer à ces causes, dans le but de réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes par une approche multidimensionnelle, et à fournir régulièrement des données ventilées sur les écarts de rémunération par secteur et par profession. Nous tenons également à souligner l'importance de la clarté et de la cohérence de la législation nationale concernant le principe de «l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale».

Nous encourageons le gouvernement à veiller à la cohérence de l'ensemble des dispositions juridiques pertinentes afin de garantir la sécurité juridique et de faciliter l'application effective de ce principe dans la pratique.

L'Union européenne et ses États membres sont disposés à apporter leur soutien à l'Ouzbékistan, afin de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées et à s'acquitter des obligations qui lui incombent en vertu des conventions ratifiées.

Nous continuerons à suivre de près la situation dans le pays.

Membre travailleur, Allemagne – Je m'exprime au nom de la Deutscher Gewerkschaftsbund – (DGB) d'Allemagne, de la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) des Pays-Bas, ainsi que de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO) des États-Unis d'Amérique.

Une protection efficace contre la discrimination et le harcèlement repose sur deux éléments: des normes juridiques adéquates et la capacité concrète de les faire respecter. En Ouzbékistan, même si des réformes législatives sont envisagées, le principal problème reste leur mise en œuvre et l'accès à des voies de recours efficaces. Les victimes de discrimination ne bénéficient pas d'une protection judiciaire et administrative efficace. Selon une enquête du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur le genre et la corruption, les femmes sont particulièrement exposées à l'extorsion sexuelle sur leur lieu de travail, mais elles n'ont pas de recours pour signaler ces abus en raison de la stigmatisation sociale et de l'absence de mécanismes adaptés. Ce silence autour du harcèlement sexuel témoigne de la peur, du sentiment d'impuissance et d'une stigmatisation profondément ancrée. Les victimes sont souvent confrontées à l'ostracisme et à des représailles juridiques, tandis que les auteurs, en particulier ceux occupant des postes de pouvoir, échappent à toute responsabilité.

Dans un cas avéré, une femme qui avait signalé à la police, en mai 2025, le harcèlement sexuel dont elle était victime de la part de son supérieur hiérarchique a, à son tour, été



poursuivie pour diffamation, condamnée à une amende et ses proches ont fait l'objet de représailles. Il ne s'agit pas d'un cas isolé. Sur plus de 12 000 affaires de violence et de harcèlement à l'encontre des femmes examinées par la Cour suprême d'Ouzbékistan en 2023, moins d'un tiers ont donné lieu à une quelconque forme de responsabilité.

La protection insuffisante des travailleurs et l'absence de syndicats indépendants sont au cœur de la vulnérabilité persistante à la discrimination et des inégalités de genre. En Ouzbékistan, la liberté syndicale reste fortement restreinte, tandis que les défenseurs des droits de l'homme sont victimes de harcèlement, d'intimidation et d'autres formes de pression.

Le cas de l'une des plus grandes entreprises de culture et de transformation du coton du pays montre comment l'absence de syndicats indépendants empêche toute réparation en cas de violations des droits fondamentaux, notamment en cas de discrimination. Plus de 200 travailleurs ont tenté de créer un syndicat indépendant, mais leurs dirigeants ont fait l'objet de menaces et n'ont pu s'enregistrer qu'auprès des syndicats officiels. Après avoir adhéré à ces derniers, leurs plaintes, notamment celles relatives à la discrimination fondée sur le genre, ont été ignorées. La société civile a recensé plus de 80 cas de représailles qui sont restés impunis. L'entreprise a également fait passer plus de 400 travailleurs au statut de travailleurs indépendants, les empêchant ainsi de se syndiquer.

Le Comité de la liberté syndicale du BIT a prié instamment le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les droits syndicaux puissent être exercés dans un environnement exempt de violence et de menace.

Sans la liberté syndicale ni le droit de constituer des syndicats indépendants, la législation en vigueur et la ratification d'autres conventions de l'OIT restent largement déclaratives. Le pluralisme syndical, le libre choix des dirigeants et l'indépendance vis-à-vis du contrôle de l'État sont essentiels.

Nous appelons le gouvernement à prendre des mesures urgentes et concrètes pour mettre en œuvre les conventions n°s 100 et 111 de l'OIT, notamment en mettant en place un mécanisme solide permettant la collecte régulière de données statistiques ventilées par genre, et en protégeant les mécanismes indépendants de contrôle et de communication d'informations de la société civile en matière de droits au travail.

Nous appelons également le gouvernement à se conformer pleinement aux dispositions 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 qu'aux recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale dans le cas n° 3487.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan exprime son soutien à la République d'Ouzbékistan dans les efforts qu'elle déploie pour garantir la bonne mise en œuvre des conventions n°s 100 et 111. Nous prenons note des questions soulevées par la commission d'experts et saluons la collaboration constructive de l'Ouzbékistan avec les organes de contrôle de l'OIT.

Le Kazakhstan reconnaît l'importance de l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et la profession ainsi que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Ces principes sont essentiels pour garantir des marchés du travail inclusifs, un travail décent et un développement durable. De même, nous pensons qu'il faudrait tenir compte de la législation nationale, des capacités institutionnelles et des conditions socio-économiques dans la mise en œuvre des normes internationales de travail. Cette approche permet d'adapter de façon équilibrée les normes universelles de l'OIT aux circonstances nationales.



À cet égard, nous encourageons l'Ouzbékistan à continuer de renforcer son cadre juridique et pratique en matière de non-discrimination, d'égalité des genres et d'égalité de rémunération, en étroite consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT, le cas échéant. Nous ne doutons pas que l'Ouzbékistan poursuivra sa collaboration constructive avec l'OIT.

Membre travailleuse, Suisse – Je m'exprime au nom des travailleurs suisses. Nous souhaitons faire part de notre préoccupation face au non-respect par le gouvernement des conventions n^{os} 111 et 100.

Conformément aux conclusions de la commission d'experts, nous notons que les travailleurs en Ouzbékistan ne bénéficient pas d'une protection juridique effective et complète contre la discrimination directe et indirecte fondée sur les nombreux motifs énumérés dans la convention n° 111.

Nous notons par ailleurs que le gouvernement ne prend pas les mesures nécessaires pour s'attaquer au problème des femmes qui sont moins bien rémunérées que les hommes et qui ont moins de chance d'atteindre des niveaux de revenu plus élevés.

La commission d'experts met l'accent sur la discrimination fondée sur le genre et regrette que le gouvernement n'ait pas mis à profit la révision du Code du travail pour interdire expressément tout type de discrimination. La discrimination altère l'égalité de chances et de traitement sur le lieu de travail pour d'autres groupes également, comme les personnes en situation de handicap et les membres de minorités religieuses. Le harcèlement fondé sur le genre est un problème très répandu en Ouzbékistan, mais dont personne ne parle. Un sondage de 2022 réalisé par le Fonds des Nations Unies pour la population montre que pratiquement la moitié des femmes interrogées estimaient qu'elles avaient été harcelées au travail. Les victimes font souvent l'objet d'une stigmatisation et de représailles juridiques alors que les auteurs de ces actes restent en liberté – un bel exemple du patriarcat tel que nous le connaissons malheureusement trop bien.

Nous partageons l'avis contenu dans les observations du Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies selon lequel une des causes importantes d'inégalité entre les femmes et les hommes est la concentration des femmes dans le secteur informel de l'économie et dans des conditions d'exploitation, sans accès à la protection au travail et à la protection sociale. Cela fait partie des causes profondes de discrimination persistante à l'encontre des femmes, auxquelles s'ajoute la difficulté d'accéder à la justice. Les informations fournies par le gouvernement font référence aux réformes législatives, aux campagnes de sensibilisation et aux programmes d'éducation, mais n'indiquent pas si des mesures ont été prises – et, si oui, lesquelles – pour renforcer l'application des lois relatives à la non-discrimination et pour étendre l'accès aux recours judiciaires pour les victimes.

Enfin, le gouvernement doit améliorer la mise en œuvre des réglementations antidiscrimination sur le lieu de travail et améliorer l'accès aux recours judiciaires pour tous les groupes vulnérables. Nous nous associons à l'appel fait par la commission d'experts au gouvernement à garantir les droits syndicaux dans un climat exempt de toutes formes de violences et de menaces. Le gouvernement doit remplir ses obligations au titre des conventions n^{os} 87 et 98, en permettant aux travailleurs de s'organiser librement et de négocier collectivement afin de se protéger contre les pratiques discriminatoires.

Membre gouvernemental, Turkménistan – Le Turkménistan salue la République d'Ouzbékistan et la remercie des informations qu'elle a fournies concernant l'application des conventions à l'examen. Nous saluons les mesures prises par le gouvernement pour renforcer



sa législation nationale et ses institutions dans le domaine de l'égalité des chances et de la non-discrimination, dont l'adoption du nouveau Code du travail, la mise en œuvre de la stratégie visant à atteindre l'égalité des genres d'ici à 2030, ainsi que les mesures visant à élargir l'accès des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. Nous saluons également la ratification de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et les efforts entrepris pour promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous sommes convaincus que la poursuite de la coopération et du dialogue constructifs entre le gouvernement, les partenaires sociaux et l'OIT, fondée sur un respect mutuel et la confiance entre les parties permettra de progresser encore et d'obtenir des résultats positifs.

Membre travailleur, Pologne – Je m'exprime au nom des travailleurs polonais affiliés au Syndicat indépendant et autonome (NSZZ) «Solidarność». Nous saluons la franchise du gouvernement et sa volonté de coopérer avec l'OIT. Les faits concernant l'écart de rémunération entre femmes et hommes et les difficultés concernant les initiatives sur le lieu de travail sont bien connus de cette commission.

Plutôt que de parler uniquement de ces problèmes, je voudrais souligner le modèle de développement sous-jacent. Il existe une hypothèse dépassée selon laquelle la croissance économique et le PIB doivent être prioritaires, les libertés des travailleurs, l'égalité de rémunération entre femmes et hommes, et les droits de l'homme n'étant pris en compte que plus tard.

Au XXI^e siècle, cette conception entraîne un décalage structurel. Aujourd'hui, l'économie mondiale change trop vite. Une économie durable et moderne ne peut pas se développer pleinement si la contribution économique des femmes est limitée, et si les travailleurs n'ont pas de moyens autonomes d'exprimer leurs besoins. Nous saluons particulièrement les tendances positives et les mesures spécifiques soulignées aujourd'hui par le gouvernement, s'agissant de l'inclusion des femmes. Il est essentiel de conserver et d'étendre cet élan. Cependant, pour obtenir des effets durables et structurels, nous devons faire face à une dure réalité. Actuellement, environ 45 pour cent des jeunes femmes en Ouzbékistan ne sont ni scolarisées ni dans l'emploi, ni en formation. Il faut que les lieux de travail soient des endroits sûrs et égalitaires afin de laisser libre cours au talent et au pouvoir productif de cette population.

À cet égard, aligner les politiques nationales sur les normes internationales de référence, comme la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, serait une étape extrêmement utile pour soutenir l'action que mène déjà le gouvernement. Reconnaître les problèmes est une première étape essentielle, mais le respect effectif des conventions n°s 100 et 111 ne saurait exister dans un vide institutionnel. Nous devons poser ici une question pratique: comment les femmes peuvent-elles combler un écart de rémunération de 35 pour cent ou dénoncer des faits de harcèlement s'il n'existe pas de représentation collective réelle sur le lieu de travail? Si les initiatives des travailleurs font face à des obstacles, les mécanismes officiels de lutte contre la discrimination risqueraient de n'être qu'une simple formalité.

Les mesures législatives représentent un bon point de départ, cependant, une réelle viabilité économique ne sera possible que si les conventions n°s 100 et 111 sont mises en œuvre sans compromis, sur la base du principe de la liberté syndicale. Les droits des travailleurs et la dignité humaine ne peuvent être remis à plus tard.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – Nous avons soigneusement examiné les rapports du gouvernement et de la commission d'experts, ainsi que les informations écrites communiquées par le gouvernement. Nous nous félicitons de voir



que l'Ouzbékistan attache une grande importance aux obligations lui incombant au titre des conventions internationales du travail, et qu'il participe activement et collabore avec toutes les parties prenantes. Le pays a intégré le principe de l'égalité des genres dans sa Constitution et dans d'autres lois. Il a également adopté une feuille de route visant à mettre en œuvre ses obligations au titre des conventions internationales du travail et a renforcé les mécanismes de mise en œuvre. Ces efforts contribuent à prévenir et éliminer la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, via des mesures d'autonomisation et d'éducation. Le pays s'emploie à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et à éliminer les obstacles à l'emploi. Par ailleurs, l'Ouzbékistan a amélioré l'accès aux voies de recours. Les personnes dont les droits n'ont pas été respectés peuvent demander réparation via différents mécanismes, dont des procédures judiciaires et des systèmes d'inspection du travail. Cela contribue à garantir des voies de recours efficaces et rapides.

Ces mesures montrent que le pays s'est réellement engagé à mettre en œuvre les recommandations de la commission d'experts. Elles reflètent également les efforts constructifs qu'il a accomplis pour remplir ses obligations internationales, notamment celles découlant des conventions n^{os} 100 et 111. La Chine soutient le BIT dans la poursuite de l'assistance technique fournie à l'Ouzbékistan.

Membre travailleur, France – Il ne suffit pas d'affirmer le principe de l'égalité pour le rendre effectif. Malgré certaines évolutions législatives, l'Ouzbékistan demeure confronté à des lacunes importantes.

Concernant la convention n° 111, le cadre juridique actuel reste incomplet et insuffisamment protecteur. Une interdiction générale des discriminations ne saurait remplacer une législation précise, claire et pleinement opérationnelle. L'Ouzbékistan doit introduire sans délai dans son droit les notions de discrimination directe et indirecte, conformément aux normes internationales, ainsi qu'une protection effective contre l'ensemble des motifs de discrimination reconnus par la convention. Le gouvernement devrait s'inspirer des meilleures pratiques internationales, notamment européenne, en matière de lutte contre les discriminations, dont le renversement de la charge de la preuve dans les procédures judiciaires et administratives. Sans cela, les victimes demeureront dans l'impossibilité pratique de faire valoir leurs droits. Une législation efficace doit permettre aux travailleurs discriminés et à leurs représentants syndicaux d'obtenir réparation de manière réelle et accessible. Il convient de mettre en place des recours efficaces, des sanctions dissuasives et les moyens nécessaires pour accompagner les victimes. Les discriminations au travail ne disparaissent pas par décret; elles reculent lorsque les victimes disposent d'outils concrets pour les dénoncer et lorsque les employeurs savent que les violations seront sanctionnées.

Concernant la convention n° 100, les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail ouzbèke demeurent préoccupantes. L'égalité de rémunération ne doit pas être limitée à un travail identique ou similaire. La convention exige l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Cela suppose des méthodes objectives d'évaluation des emplois permettant d'identifier et de corriger les mécanismes de sous-valorisation du travail effectué majoritairement par les femmes. Mais les écarts de rémunération témoignent d'inégalités plus profondes. Les femmes restent concentrées dans un nombre limité de professions, généralement moins valorisées et moins rémunérées. Cette ségrégation professionnelle trouve son origine dans des stéréotypes de genre influençant l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes filles. Ces préjugés doivent être combattus dès l'éducation pour pouvoir choisir librement son métier, et s'extirper des rôles prédéfinis.



Discriminations à l'embauche, obstacles à la progression de carrière, plafonds de verre et répartition inégale des tâches domestiques, continuent de freiner l'accès des femmes aux emplois les plus qualifiés et limitent leur évolution professionnelle. Il s'agit donc de s'attaquer aux causes structurelles de ces inégalités et de faire évoluer les mentalités. Par la liberté syndicale et la négociation collective, les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans la prévention et la lutte contre les discriminations ainsi que dans la promotion de l'égalité salariale.

Nous demandons au gouvernement de prendre rapidement des mesures législatives et pratiques ambitieuses afin de mettre sa législation et sa pratique en conformité avec les conventions ratifiées, et de garantir aux travailleurs une protection effective contre toutes formes de discrimination.

Membre gouvernemental, Turquie – La Turquie se félicite des informations fournies par le ministre au nom du gouvernement de l'Ouzbékistan sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111. Nous saluons l'engagement constant et constructif de l'Ouzbékistan à l'égard du système de contrôle de l'OIT, ainsi que sa volonté de renforcer l'égalité, la non-discrimination et l'égalité de chances dans le monde du travail. Nous saluons les réformes constitutionnelles, législatives et institutionnelles menées ces dernières années, notamment la révision de la Constitution et le nouveau Code du travail, qui renforcent les garanties en matière d'égalité, de travail décent et de rémunération équitable. La Turquie salue en particulier les efforts actuellement déployés pour mettre davantage en conformité la législation nationale avec la convention n° 111.

À cet égard, nous accueillons favorablement les propositions d'amendements au Code du travail visant à élargir les motifs de discrimination interdits, notamment ceux liés à la couleur et à l'opinion politique, et à renforcer les mesures de protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Nous saluons également l'élaboration d'une feuille de route visant à l'application des conventions fondamentales de l'OIT, dans le cadre d'une coopération entre le gouvernement, les partenaires sociaux et la commission d'experts, ce qui témoigne de l'importance du dialogue tripartite et de la mise en œuvre dans la pratique.

La Turquie prend note avec intérêt des mesures prises pour favoriser l'accès des femmes à l'éducation, à la formation professionnelle et à l'emploi. La participation accrue des femmes à l'enseignement supérieur montre que des progrès tangibles ont été réalisés pour renforcer leurs chances et leur représentation dans la vie professionnelle. Nous nous félicitons également de la réduction de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, qui est passé de 37,5 pour cent en 2020 à 29 pour cent fin 2024. Ces progrès montrent que les politiques actuelles portent leurs fruits, ainsi que l'importance de poursuivre les efforts pour lutter contre la ségrégation professionnelle et les inégalités structurelles.

La Turquie salue également les mesures prises pour favoriser l'inclusion des communautés vulnérables, notamment les communautés lyuli, en particulier via l'accès à l'enseignement obligatoire.

Par ailleurs, la mise en place de procédures de recrutement transparentes et fondées sur le mérite dans la fonction publique constitue une avancée importante pour garantir l'égalité de chances. Nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer la mise en œuvre de ces mesures dans la pratique, notamment via des méthodes d'évaluation non-sexistes des emplois, de la collecte de données fiables, des recours efficaces et des initiatives de sensibilisation.



Il convient également de prendre dûment note du fait qu'aucun cas fondé de discrimination dans les processus de recrutement ou les procédures de sélection par concours n'a été constaté lors des inspections menées à ce jour.

Enfin, la Turquie se félicite de l'intention de l'Ouzbékistan de poursuivre ces efforts dans le cadre du nouveau programme par pays de promotion du travail décent 2026-2030, et reste convaincue que la coopération continue avec l'OIT et les partenaires sociaux contribuera aussi à la réalisation effective de l'égalité de rémunération, la non-discrimination et la justice sociale.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Oman – Tout d'abord, nous tenons à remercier l'Ouzbékistan pour tous les efforts qu'il a déployés afin de garantir l'égalité et la non-discrimination dans le monde du travail. Nous saluons les réformes législatives et institutionnelles menées ces dernières années, consistant en des garanties juridiques et des garanties visant au travail décent et à une rémunération équitable. Nous saluons également les efforts déployés par le gouvernement pour faciliter la participation des femmes à la formation, à l'éducation et à la formation professionnelle. Toutes ces mesures contribueront également à réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, et à renforcer l'égalité des chances. Nous espérons que ces critères seront pleinement appliqués.

Nous avons conscience qu'il s'agit d'un processus continu et nous saluons vivement l'engagement pris par le gouvernement à poursuivre sa coopération avec l'OIT et les partenaires sociaux. Nous tenons à réaffirmer que les mesures prises par le gouvernement constituent des progrès louables, et nous l'encourageons à poursuivre dans cette voie, afin de faire fond sur les résultats obtenus et de réaliser d'autres progrès encore.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) – À trois reprises au cours de la dernière décennie, l'UITA a présenté des observations à la commission d'experts concernant l'application des conventions nos 100 et 111 en Ouzbékistan. Nous nous félicitons de voir que les préoccupations soulevées par notre organisation ont été examinées avec attention et prises en compte dans le rapport de la commission d'experts. Nous saluons également l'engagement pris par le gouvernement de continuer à faire progresser l'application des conventions, et nous nous félicitons des récentes évolutions législatives. Néanmoins, comme l'a souligné la commission d'experts, d'importants écarts subsistent.

La commission a prié instamment le gouvernement de garantir une protection complète contre la discrimination directe et indirecte, fondée sur tous les motifs, et a souligné qu'elle restait préoccupée par la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes, de la ségrégation professionnelle et de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Ce sont là des préoccupations que l'UITA a soulevées à maintes reprises dans ses observations, notamment en ce qui concerne la situation des travailleurs agricoles.

Pendant des années, le système de quotas réglementant la production de coton et de blé a suscité de profondes préoccupations au regard des droits du travail et des conditions de travail des travailleurs agricoles. Nous saluons donc la récente décision du gouvernement d'abolir ce système. Toutefois, les réformes adoptées au niveau national doivent se traduire par des changements concrets aux niveaux régional et local, et en particulier dans ce qu'on appelle les «groupements coton».

Nous attendons donc du gouvernement qu'il continue d'agir avec détermination pour s'atteler aux violations qui subsistent, garantir la mise en œuvre efficace des réformes et assurer une réelle protection aux travailleurs agricoles et aux agriculteurs. S'il est vrai que des



réformes législatives sont nécessaires, l'efficacité des conventions n°s 100 et 111 dépend au bout du compte de la confiance des travailleurs dans leur capacité à exercer leurs droits et à rechercher la protection contre la discrimination, sans crainte des conséquences négatives.

À cet égard, nous restons préoccupés par le fait que les travailleurs d'Ouzbékistan continuent de se heurter à des obstacles importants lorsqu'ils tentent de s'organiser de manière indépendante ou de participer à une véritable activité syndicale. La liberté syndicale est couverte par d'autres instruments de l'OIT. Dans la pratique, il est plus difficile pour les travailleurs qui ne peuvent pas s'organiser librement de lutter contre la discrimination, les inégalités de traitement et les pratiques déloyales sur le lieu de travail.

La gravité de ces préoccupations a été mise en évidence dans le cas n° 3487 examiné par le Comité de la liberté syndicale. Dans ses recommandations, ce comité a appelé le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour éliminer les obstacles auxquels font face les travailleurs qui cherchent à exercer leur droit d'organisation. L'UITA encourage le gouvernement à mettre pleinement en œuvre les recommandations du Comité de la liberté syndicale, car cela contribuerait également à une application plus efficace des conventions n°s 100 et 111 dans la pratique.

Nous nous associons également à l'appel à la ratification de la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, et de la convention n° 190.

L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois souscrit à cette déclaration.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Tout d'abord, permettez-moi de remercier les membres de la commission pour cette discussion, ainsi que les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs pour leurs commentaires et recommandations.

Nous avons écouté attentivement toutes les interventions et nous estimons que ce dialogue nous offre une occasion importante d'améliorer encore nos politiques visant à l'égalité de chances dans l'emploi et la profession. Nous réaffirmons notre engagement en faveur de la pleine application des conventions n°s 100 et 111, de l'égalité des chances, de la non-discrimination et de la participation des femmes. Nous ne parlons pas seulement d'obligations internationales incombant à notre pays, nous nous penchons aussi sur les réformes socio-économiques.

Nous remercions les membres de la commission pour l'évaluation faite des réformes législatives mises en œuvre ces dernières années en Ouzbékistan, notamment pour ce qui est de garantir l'égalité de chances et de l'égalité des genres, des efforts déployés pour prévenir la violence, ainsi que des programmes nationaux et de la feuille de route visant à améliorer la participation des femmes à la vie économique, à l'éducation et au monde des affaires.

Lors de la discussion, plusieurs questions ont été soulevées concernant l'amélioration des mécanismes juridiques visant à prévenir la discrimination, la mise en place d'une base de données statistiques, la prévention de la ségrégation professionnelle et la réduction des disparités de genre. Nous avons pris bonne note de ces recommandations. Les travaux visant à améliorer notre législation nationale se poursuivent, et nous nous employons en particulier à renforcer les garanties en matière de non-discrimination, à améliorer les mécanismes de protection juridique, ainsi qu'à développer le système de collecte et d'analyse de données, ventilées par sexe et par secteur économique.

Je tiens également à préciser que nous mettons actuellement en place un nouveau système de dépôt de plaintes, qui peut être anonyme. Nous disposons également d'une



nouvelle plateforme de consultation juridique, qui fonctionne sur la base de l'IA et dont le lancement est prévu avant la fin de cette année. Il est important de souligner que, pour venir à bout des stéréotypes de genre et des facteurs structurels à l'origine des inégalités, il faut du temps, une large participation de toutes les parties concernées, ainsi qu'un dialogue social, ce dernier point étant un élément essentiel pour y parvenir. Nous collaborerons étroitement avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'avec l'OIT. Nous sommes également disposés à recourir à l'assistance technique du BIT afin de renforcer encore les efforts nationaux. Permettez-moi également de faire savoir que d'autres questions liées à d'autres normes internationales du travail font actuellement l'objet d'un examen par les mécanismes compétents de l'OIT. Nous sommes ouverts à un dialogue constructif sur l'ensemble de nos obligations internationales, et nous continuerons à collaborer avec l'Organisation sur la base du principe de respect mutuel et de coopération, ainsi que de la mise en œuvre honnête des obligations que nous avons contractées.

Pour terminer, nous réaffirmons la volonté du gouvernement d'œuvrer sans relâche pour garantir l'égalité de chances et de traitement dans le monde du travail, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination et de renforcer encore la justice sociale dans l'intérêt de tous les citoyens de notre pays.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs tiennent à remercier le gouvernement pour sa participation, ainsi que les autres délégués qui ont pris la parole aujourd'hui. Nous remercions le gouvernement pour les informations écrites qu'il a fournies à la commission, ainsi que le représentant gouvernemental pour les informations orales communiquées à notre commission.

Malgré les efforts déployés par le gouvernement, des difficultés persistent dans l'application des conventions n^{os} 100 et 111 relatives à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession en Ouzbékistan. Les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination fondée sur le genre sont un frein au développement durable et à l'élimination de la pauvreté. Les membres travailleurs souhaitent transmettre un message fort à la commission, à savoir que le dialogue social et les droits syndicaux constituent des moteurs fondamentaux et des droits essentiels pour l'émancipation des femmes sur le lieu de travail. Nous avons besoin de droits pour protéger les travailleuses, mais aussi de droits pour les émanciper et faire entendre leur voix. Nous appelons donc le gouvernement à mettre en place un cadre législatif et politique permettant l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Comme cela a été souligné au début de notre discussion, d'importantes inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination fondée sur le genre persistent dans le monde du travail. Le taux d'activité des femmes reste faible, l'écart de rémunération entre femmes et hommes demeure important, et les femmes continuent de se heurter à de sérieux obstacles à l'égalité de chances et de traitement. Nous avons rappelé le caractère structurel de ces inégalités, la ségrégation professionnelle horizontale et verticale persistante, la concentration des femmes dans les secteurs les moins bien rémunérés et dans l'économie informelle, la répartition inégale des tâches domestiques et des responsabilités familiales, ainsi que l'influence persistante des stéréotypes de genre dans l'éducation, la formation et l'emploi.

Ces problèmes ne sont pas propres à un seul pays, mais dans le présent cas ils exigent une action résolue de la part du gouvernement afin de garantir que les principes consacrés par les conventions n^{os} 100 et 111 sont pleinement reflétés dans la législation, et effectivement appliqués dans la pratique. En particulier, le gouvernement doit prendre les mesures volontaristes nécessaires pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes et



s'attaquer à ses causes structurelles, notamment en prévenant la discrimination à toutes les étapes de la relation de travail, et en garantissant l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale. Nous demandons en particulier au gouvernement de veiller à ce que les employeurs et les agences de recrutement n'appliquent pas de critères discriminatoires lors de l'étape du recrutement.

Il est également nécessaire de renforcer le cadre juridique. La liste des motifs de discrimination interdits reste incomplète, et la législation nationale devrait couvrir explicitement tous les motifs énoncés dans la convention n° 111, y compris la couleur et l'opinion politique et prévoir aussi une définition claire et générale de la discrimination directe et indirecte.

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale doit aussi être reflété de manière cohérente dans l'ensemble de la législation nationale, de manière à garantir la sécurité juridique aux travailleurs et aux employeurs, ainsi que l'application de ce principe dans la pratique. Cela nécessite également d'harmoniser les dispositions législatives pertinentes, notamment la loi de 2019 garantissant l'égalité des droits et des chances aux femmes et aux hommes et le Code du travail, afin d'assurer une sécurité juridique totale et une application cohérente du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Parallèlement, il convient de redoubler d'efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre et réduire la ségrégation professionnelle, en sensibilisant les employeurs, les travailleurs et leurs organisations à ce que signifie la discrimination dans la pratique. Il est essentiel de disposer de données statistiques fiables et ventilées par sexe sur les disparités salariales, la formation professionnelle et l'emploi, par secteur et par catégorie professionnelle, y compris dans les zones rurales, afin de mesurer les inégalités et d'évaluer les résultats des mesures prises. Les membres travailleurs appellent donc le gouvernement à poursuivre et à intensifier ses efforts, et à traduire les engagements pris en progrès concrets en droit et dans la pratique, en pleine conformité avec les conventions n°s 100 et 111.

Nous nous associons à la commission d'experts et prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes, en adoptant une approche multidimensionnelle qui s'attaque à ses causes structurelles via des mesures proactives, de renforcer la protection contre la discrimination et rendre compte de l'impact concret des mesures prises. Nous invitons le gouvernement à poursuivre la révision de sa législation pour y introduire de nouvelles dispositions sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris le harcèlement sexuel, prévoyant aussi l'obligation de l'employeur de garantir un environnement de travail exempt de tels comportements, et de fournir des informations sur les progrès réalisés à cet égard.

Il convient de prendre ces mesures, mais aussi de les appliquer efficacement dans la pratique. Nous invitons donc le gouvernement à prendre les mesures appropriées pour renforcer l'application des dispositions juridiques sur l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment par des inspections du travail ciblées, d'un accès effectif aux voies de recours et aux mesures de réparation, ainsi que par l'application de sanctions appropriées. Nous l'invitons aussi à fournir des informations sur le nombre de cas de discrimination dans l'emploi et la profession, ventilés par motif de discrimination formellement interdit par la convention, y compris les cas d'inégalité de rémunération traités par l'Ombudsman, l'Inspection nationale du travail et les tribunaux, ainsi que sur leurs résultats.

Le message de cette commission doit être clair. Une véritable égalité passe par une action durable visant à éliminer la discrimination structurelle et à garantir l'exercice effectif, pour tous les travailleurs d'Ouzbékistan, des droits garantis par les conventions n°s 100 et 111.



Nous invitons le gouvernement à continuer de solliciter l'assistance technique du BIT et à fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre de cette année, des informations complètes sur toutes les mesures prises pour donner suite aux commentaires de cette commission, ainsi qu'à rendre compte des progrès concrets réalisés dans la mise en œuvre de ces recommandations.

Nous saluons la bonne coopération tripartite avec l'OIT concernant la mise en œuvre des précédentes recommandations de la commission, notamment dans le cadre du suivi des recommandations de cette commission relatives à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, en 2025. Nous espérons que cette coopération se poursuivra dans l'examen des présentes conventions, et que des progrès seront réalisés sur les questions soulevées par la commission d'experts concernant ces deux conventions fondamentales.

Membres employeurs – Pour conclure cette discussion sur l'application des conventions nos 100 et 111 en Ouzbékistan, les membres employeurs souhaitent réaffirmer leur attachement à l'élimination de tout type de discrimination, et à la promotion de l'égalité de rémunération en tant que droits fondamentaux essentiels au plein développement des personnes et du système productif qui soutiennent nos sociétés.

Nous remercions les orateurs pour leurs interventions et nous prenons particulièrement note des informations présentées par le gouvernement et de l'engagement ferme qu'il a exprimé. Nous sommes convaincus que ces mots se traduiront en actes durables pour garantir la pleine conformité avec les conventions à l'examen, en droit comme dans la pratique. Après avoir écouté cette discussion, nous comprenons que garantir le respect de ces conventions dans la pratique représente un défi auquel le gouvernement doit s'attaquer de toute urgence pour que la nouvelle législation adoptée ne soit pas uniquement déclarative, mais représente une réalité sur le lieu de travail.

En ce qui concerne la sécurité juridique et l'égalité de rémunération, dans le cadre de l'application de la convention n° 100, nous réaffirmons que, même si le nouveau Code du travail mentionne le principe du travail de valeur égale, cela n'est pas suffisant. Il est impératif d'éliminer l'insécurité juridique en alignant de façon cohérente l'ensemble des lois nationales, en particulier la loi n° 562 de 2019, sur le Code du travail. La persistance d'un écart salarial de 29 pour cent exige une étape supplémentaire, afin que les initiatives se transforment en résultats mesurables.

S'agissant de la convention n° 111 sur la non-discrimination, l'absence de définitions claires sur la discrimination directe et indirecte et le fait qu'aucun cas de discrimination n'ait été porté devant les tribunaux montrent que le système envoie un faible signal et n'offre aucune protection effective aux travailleurs ni de dispositions précises aux employeurs. Soyons clairs: la discrimination fondée sur le genre, la couleur et l'opinion politique constitue une pratique inacceptable, et les membres employeurs estiment que les mesures prises pour garantir son élimination ne peuvent être retardées. Nous demandons au gouvernement de fournir des informations détaillées sur les normes récemment adoptées et sur leur mise en œuvre, ainsi qu'une copie du texte approuvé et des informations détaillées sur les mesures prises pour s'assurer de son application dans la pratique, garantissant l'interdiction de toute discrimination sur le lieu de travail, en particulier celle fondée sur le genre, la couleur et l'opinion politique, et l'application de sanctions le cas échéant.

Nous observons donc des lacunes persistantes dans la mise en œuvre en droit et dans la pratique et, si nous reconnaissons les progrès accomplis dans l'accès à l'enseignement supérieur, nous soulignons que ces mesures ne débouchent pas automatiquement sur une meilleure égalité des chances, mais qu'elles permettent de combattre les stéréotypes de genre



et la ségrégation professionnelle qui sont particulièrement présents dans les zones rurales. Nous prions instamment le gouvernement de compléter la réforme législative afin d'y inclure tous les motifs de discrimination énoncés dans la convention n° 111 et de définir avec précision les termes de discrimination directe et indirecte. Nous demandons également que le dialogue social institutionnalisé soit renforcé afin de garantir la tenue de consultations avec les partenaires sociaux représentatifs, dans le cadre de l'application de la feuille de route et du programme par pays de promotion du travail décent pour la période 2026-2030. Nous demandons en outre au gouvernement de continuer à solliciter l'assistance technique du BIT, afin d'améliorer le recueil de données statistiques ventilées, qui sont des éléments essentiels à l'élaboration de politiques publiques effectives et qui permettent aux employeurs de mettre en œuvre des politiques de ressources humaines fondées sur des preuves et non des stéréotypes.

Les membres employeurs espèrent que les conclusions de cette commission refléteront la nécessité d'une action immédiate et coordonnée visant à combler les lacunes entre les initiatives législatives et la pratique journalière liées à l'application des conventions nos 100 et 111 dans le tissu socioproduitif de l'Ouzbékistan.

Nous prions donc instamment le gouvernement de traiter ces questions, en consultation effective avec les partenaires sociaux représentatifs et indépendants du pays, et de fournir des informations sur le résultat de sa coopération avec les représentants des employeurs et des travailleurs, en tant qu'instrument indispensable à l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies consensuelles équilibrées, effectives et durables.

Présidente – La discussion sur ce cas se conclut. Je remercie le ministre de l'Emploi et de la Réduction de la pauvreté et l'Ouzbékistan pour leur participation, ainsi que tous les orateurs qui ont pris la parole aujourd'hui.



Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites disponibles et de la discussion qui a suivi.

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

- **garantir la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, notamment en rendant la législation correspondante conforme à la convention et en prenant des mesures pour réduire l'écart de rémunération entre femmes et hommes;**
- **fournir des données statistiques à jour et ventilées par sexe sur la rémunération par secteur et catégorie professionnelle;**
- **renforcer le cadre juridique et pratique de la lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession, notamment en interdisant tous les motifs énoncés dans la convention n° 111, en définissant la discrimination directe et indirecte, et en renforçant l'efficacité du dialogue social en ce qui concerne le suivi et la mise en œuvre des réformes et des stratégies nationales pertinentes.**

La commission a prié le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de fournir des informations à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, sur les mesures prises pour mettre en œuvre ses recommandations et sur les résultats obtenus.

Représentant gouvernemental – Au nom du gouvernement de l'Ouzbékistan, je tiens à remercier sincèrement la commission pour ses travaux et la discussion constructive qui a eu lieu sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111. Nous avons pris bonne note des conclusions adoptées par la commission, ainsi que des observations formulées par les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs au cours des discussions.

L'Ouzbékistan reste fermement attaché aux principes de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de l'égalité de chances dans l'emploi et la profession. Ces principes font partie intégrante de notre programme de réforme en cours et de nos efforts visant à créer un marché du travail moderne, inclusif et équitable.

Nous saluons les conclusions constructives et orientées vers l'avenir adoptées par la commission. Nous prenons note des recommandations concernant la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de rémunération, le renforcement du cadre juridique et pratique pour lutter contre la discrimination, et l'amélioration des données statistiques ventilées par sexe, y compris la promotion d'un dialogue social efficace. Ces dernières années, l'Ouzbékistan a entrepris des réformes législatives, institutionnelles et politiques visant à promouvoir l'égalité des genres, à accroître la participation des femmes à la vie économique, et à renforcer la protection contre la discrimination. Nous reconnaissons que d'autres efforts sont nécessaires et nous poursuivons nos travaux en étroite collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, ainsi qu'avec l'appui du BIT. Nous prenons également note de la demande d'informations complémentaires faite par la commission et confirmons notre engagement à fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre de cette année, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations, ainsi que sur les résultats obtenus.

L'Ouzbékistan attache une grande importance à sa coopération de longue date avec l'OIT et reste déterminé à collaborer de manière constructive avec ses mécanismes de contrôle. Nous continuerons à solliciter l'assistance technique du BIT à nos efforts. Je tiens également à remercier tous les délégués qui ont participé à notre discussion et qui ont fait part de leurs points de vue et de leurs expériences. Le gouvernement de l'Ouzbékistan reste déterminé à traduire les progrès réalisés ces dernières années en améliorations tangibles en matière d'égalité, de non-discrimination et de chances pour tous les travailleurs.



Panama (ratification:1958)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Conformément aux articles 40, 68 et 76 de sa Constitution politique, la République de Panama reconnaît et garantit l'exercice de la liberté syndicale et la protection effective du droit syndical des travailleurs et des employeurs en tant que piliers essentiels de l'État social de droit. Le gouvernement, au travers du ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL), fonde son action dans le strict respect de la Constitution politique et des normes du droit international du travail ratifiées par le pays. Ainsi, conformément à l'article 1 du Code du travail, les relations entre entreprises et travailleurs sont régies selon les principes de la justice sociale, en garantissant la protection de l'État aux travailleurs, en favorisant le plein emploi et en mettant en place des conditions qui assurent une existence décente aux travailleurs et une compensation équitable aux entreprises pour leurs investissements.

Dans ce contexte, le Panama renouvelle son attachement à la promotion de la justice sociale, au respect des droits fondamentaux au travail et au renforcement du dialogue social tripartite, dans le droit fil des objectifs de développement durable n^{os} 8 et 16 relatifs au travail décent, à la croissance économique et à des institutions solides. Ainsi, la protection de la liberté syndicale est inscrite dans le Code du travail, aux articles 379 et suivants qui prévoient des garanties visant à prévenir les actes d'ingérence, la discrimination et les atteintes indues à l'exercice de l'activité syndicale. De même, conformément à l'article 334, l'État reconnaît et protège le droit syndical en tant que moyen efficace de contribuer au développement économique et social du pays, à la consolidation des valeurs démocratiques et à la pérennisation de la paix sociale.

L'État a fait du dialogue social une politique destinée à garantir la liberté syndicale, la transparence et le règlement pacifique des conflits du travail. Par l'intermédiaire d'espaces institutionnalisés de concertation tripartite, le gouvernement a encouragé la participation indépendante, libre et représentative des organisations de travailleurs et d'employeurs, favorisant ainsi l'établissement de consensus durables, en parfaite adéquation avec les normes internationales du travail.

En outre, le Panama dispose de garanties renforcées en matière de protection de l'activité syndicale. La législation nationale reconnaît en effet expressément l'immunité syndicale qui protège contre le licenciement, le harcèlement, la persécution ou d'autres formes de représailles contre les travailleurs et les dirigeants syndicaux pour l'exercice de leurs fonctions syndicales. De telles garanties constituent des mécanismes concrets de protection de la liberté syndicale et assurent l'exercice libre, indépendant et effectif de l'activité syndicale conformément à la Constitution politique, au Code du travail et aux conventions internationales ratifiées par la République.

Pour traduire ces engagements dans la réalité, l'État met en œuvre des politiques publiques et des actions stratégiques visant à promouvoir l'emploi décent et librement choisi, dans le but de renforcer un environnement institutionnel propice à des relations de travail équilibrées, à la stabilité de l'emploi et au bien-être du secteur productif national, conformément aux principes consacrés dans les instruments internationaux du travail.

Les actions ci-dessous et les résultats concrets obtenus avec la participation du MITRADEL témoignent ainsi de l'exercice du dialogue social et de la négociation collective au Panama.

Entre juillet 2024 et avril 2026, 177 conventions et accords collectifs ont été enregistrés, lesquels bénéficient directement à 69 004 travailleurs, 120 cahiers de revendications ont été examinés, et aucune grève n'a été enregistrée.

Parallèlement, le marché du travail est resté dynamique, affichant une croissance de 11 pour cent du nombre de recrutements effectués dans le pays, soit plus de 30 700 contrats supplémentaires en 2025 par rapport à 2024, signe d'un redressement soutenu et de conditions favorables à l'emploi formel.

Le MITRADEL renforce en permanence les mécanismes d'inspection du travail, de conciliation et de dialogue tripartite pour prévenir toute plainte liée à du harcèlement, à des actes de violence ou à toute forme d'atteinte visant les dirigeants syndicaux, et pour mener des enquêtes et traiter ces plaintes afin de garantir un suivi institutionnel et une protection efficace, conformément au cadre légal en vigueur.

De juillet 2024 à février 2026, plus de 24 000 inspections ont eu lieu, concernant plus de 600 000 travailleurs. Ces inspections ne se sont pas limitées à des vérifications formelles, mais



comprenaient des actions de prévention et de correction destinées à encourager le respect des normes.

L'exercice du dialogue social dans le contexte de la déclaration d'inconstitutionnalité de la loi portant contrat entre la société Panama Ports Company et l'État, avec l'intervention de l'organe exécutif, la médiation du MITRADEL et le renforcement des modes de partenariat social ont été essentiels au maintien et à la stabilité de l'emploi et au respect des droits des travailleurs à la suite du changement d'employeur.

À l'approche de l'expiration de la concession de Revisalud San Miguel, S.A., la société chargée de la gestion des déchets dans l'un des quartiers de la ville de Panama, la médiation du MITRADEL a permis de garantir le paiement des prestations dues aux travailleurs, ainsi que la protection de leurs droits acquis.

Dans le secteur de la banane, dans la province de Bocas del Toro, les mesures prises pour relancer l'emploi en 2025 ont permis de stabiliser l'emploi formel, comme en témoignent les 1 600 contrats en vigueur et les 967 contrats dûment enregistrés.

Le consensus historique sur le salaire minimum représente un acte de justice sociale qui confirme la volonté de l'État de défendre les droits des travailleurs et de promouvoir un développement économique et social durable et inclusif. L'accord conclu a des effets directs sur 27 pour cent de la population salariée du secteur privé, en accordant la priorité à la protection des emplois existants et à la pérennité des entreprises.

La signature de la convention collective de la Chambre panaméenne de la construction (CAPAC) pour 2026-2029, qui assure la continuité des avantages acquis et comprend de nouvelles adaptations salariales et professionnelles, a contribué significativement au renforcement de la paix sociale dans un secteur stratégique tel que celui de la construction.

La mise en œuvre du programme Juan Albañil, résultat de l'alliance entre le MITRADEL et la Caisse d'épargne, représente une avancée historique en matière d'inclusion financière en facilitant l'accès au crédit immobilier des ouvriers qui ont toujours été exclus du système bancaire à cause des interruptions de leurs contrats.

Des programmes de formation et de sensibilisation pour les employeurs et les travailleurs ont été mis en place et sont organisés par l'Institut panaméen d'études sur le travail. L'objectif est de renforcer leurs connaissances en matière de travail, de lever des doutes relatifs à des éléments fondamentaux de la relation de travail et de contribuer à une bonne compréhension de la réglementation du travail et à son application.

De telles activités de formation appuient de manière concrète le principe du tripartisme et ont permis le lancement de l'initiative institutionnelle nommée *Diálogo que Produce*. Il s'agit d'une stratégie destinée à renforcer les relations de travail dans le secteur productif grâce à des activités de formations communes s'adressant tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Ce projet encourage le dialogue social, la compréhension du cadre juridique du travail et le règlement pacifique des conflits.

Dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST), depuis juin 2025, le Conseil national de SST, une instance tripartite, a mené plusieurs activités destinées à renforcer son fonctionnement institutionnel, à consolider la participation des partenaires sociaux et à progresser dans l'élaboration d'instruments nationaux en la matière, avec l'assistance technique du BIT.

Le Conseil a progressé dans la coordination interinstitutionnelle et dans l'élaboration du profil national de SST. Au cours de la période, des réunions d'information et des séances



plénières ont été organisées pour présenter les progrès accomplis dans les consultations sur le profil, les mécanismes de communication tripartite ont été renforcés et des discussions ont eu lieu sur des aspects normatifs, des statistiques et des mesures de prévention dans différents secteurs productifs. Le conseil travaille à l'élaboration du profil national de SST en tant qu'outil technique fondé sur des données probantes pour orienter la politique publique en la matière.

Dans le secteur de l'éducation, le dialogue a été maintenu en permanence avec des organisations d'enseignants grâce à des groupes de travail pour élaborer le nouveau règlement du Fonds de formation syndicale des enseignants, organiser les élections des représentants des enseignants au sein du comité de direction du Plan de retraite anticipée autofinancé et examiner des initiatives législatives visant à renforcer la stabilité de l'emploi des enseignants, y compris des mécanismes pour nommer par concours les enseignants ayant exercé des fonctions à titre temporaire ou intérimaire.

Il convient en outre de souligner les efforts constamment menés par le gouvernement national par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation. En effet, entre avril et juillet 2025, face à l'interruption du travail décidée par des syndicats d'enseignants dans certains établissements scolaires, il a toujours fait preuve d'ouverture et de proactivité, et a cherché à préserver des canaux de communication avec les organisations syndicales d'enseignants. Le ministère de l'Éducation est toujours resté fidèle à son engagement en faveur du dialogue social, a fait preuve de compréhension et a recherché des solutions consensuelles dans le but de garantir la continuité des services éducatifs et la protection du droit à l'éducation des élèves.

Grâce à cet effort institutionnel, le 11 juillet 2025, lors d'une réunion avec les organisations d'enseignants, une déclaration de principes en faveur de l'éducation et du retour immédiat et ininterrompu en classe – un document reflétant la volonté commune des parties de revenir à une situation normale dans le secteur de l'éducation – a été signée. Cet accord a facilité la reprise des cours dans les établissements scolaires où le service était toujours interrompu, permettant ainsi aux enfants et adolescents de jouir de leur droit à l'éducation dans des conditions de continuité, de stabilité et de protection de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Le ministère de l'Éducation a continué de renforcer le dialogue social en organisant six réunions supplémentaires avec les organisations d'enseignants et leur direction pour discuter de questions relatives à l'éducation et aux syndicats, favorisant ainsi la continuité, l'ouverture et la pérennité des mécanismes institutionnels de concertation.

Les actions menées témoignent de la valeur que l'État accorde au dialogue social, à la participation active des organisations syndicales et à la protection du droit syndical dans différents secteurs économiques.

En application du pouvoir réglementaire prévu par la Constitution, le 11 novembre 2025, l'organe exécutif a adopté le décret exécutif n° 11, portant application des dispositions contenues dans le Code du travail relatives à la prestation de services publics essentiels. Cet instrument ne crée pas de nouvelles restrictions ni ne modifie le contenu de la législation en vigueur, mais précise des critères d'application conformes aux principes de proportionnalité, de raisonnable et de continuité des services essentiels.

Actuellement, la Cour suprême de justice examine la légalité de ces normes, dans le cadre d'un recours contentieux administratif en annulation, démontrant ainsi que la question a été soumise au contrôle de la légalité de nature juridictionnelle comme le prévoit le système juridique national, dans le strict respect du principe de la séparation des pouvoirs.



L'État dispose d'un cadre normatif et institutionnel solide, s'appuyant sur la Constitution, le Code du travail, les conventions et les traités internationaux, et la réglementation complémentaire applicable, qui garantit la liberté syndicale. Ce cadre permet aux travailleurs et aux organisations syndicales d'exercer leurs droits de manière pacifique et en étant protégés contre tout acte de violence, afin de préserver l'ordre public, conformément aux principes de proportionnalité et dans le respect de la procédure régulière.

Le gouvernement, au travers du MITRADEL, réaffirme son rôle de chef de file régional en matière de dialogue social, de renforcement institutionnel et de promotion du travail décent. La présidence *pro tempore* du Conseil des ministres du Travail d'Amérique centrale et de la République dominicaine, la future présidence du Réseau ibéro-américain des inspections du travail et la présidence de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des États américains (OEA) pour la période 2027-2029 sont autant de reconnaissances de la capacité institutionnelle du pays et de l'attachement dont il a toujours fait preuve à l'égard d'une gouvernance démocratique du travail.

Ces progrès indiquent combien l'État œuvre en permanence en faveur du renforcement de relations de travail équilibrées, de la promotion du travail décent, de la consolidation du dialogue social en tant qu'outil essentiel à la gouvernance démocratique et à la paix sociale, du respect de la liberté syndicale, de la création d'emplois, de la protection effective des droits fondamentaux au travail et de son engagement à coopérer à l'échelle régionale.

Discussion par la commission

Présidente – Le second cas qui nous occupe ce matin concerne l'application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, par le Panama. Pour discuter de ce cas, 34 orateurs sont inscrits sur la liste. Sur cette base, le Bureau a décidé de réduire le temps maximum d'intervention des délégués qui parlent à titre individuel à 3 minutes au lieu de 5. J'invite le représentant gouvernemental, l'Ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire de la mission permanente du Panama auprès de l'Office des Nations Unies à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Nous souhaitons par cette intervention exposer clairement et avec rigueur les éléments qui rendent compte de la situation du pays, en réaffirmant notre engagement envers les principes de liberté syndicale et de travail décent, qui sont des piliers essentiels de la démocratie et la justice sociale. Nous remercions la commission de nous donner l'occasion de présenter des informations actualisées sur l'application de la convention. La commission d'experts ayant demandé des informations complémentaires en 2027, le gouvernement saisit cette occasion pour répondre promptement aux observations qu'elle a formulées, apporter des éclaircissements aux questions abordées et contribuer, en toute transparence et dans un esprit constructif, au système de contrôle de l'OIT.

Sur cette base, nous souhaitons réaffirmer que la liberté syndicale et la protection du droit syndical constituent des droits fondamentaux reconnus et garantis par la Constitution aux articles 40, 64, 68 et 76. Leur application, comme celle de tout droit fondamental, doit s'exercer dans le cadre légal qui garantit la coexistence avec d'autres droits, la préservation de la paix sociale et l'ordre public.

Dans le respect de ces principes et des normes internationales du travail ratifiées par le pays, le ministère du Travail et du Développement professionnel (MITRADEL) oriente son action institutionnelle vers le plein respect de la liberté syndicale, en harmonie avec la sécurité juridique et l'intérêt général.



Conformément à l'article 1 du Code du travail, les relations entre le capital et le travail sont réglementées en se fondant sur les principes de justice sociale afin de garantir la protection des travailleurs par l'État, et les articles 334, 379 et suivants interdisent l'ingérence ou la discrimination, considérant le droit syndical comme un moteur de développement et de paix sociale que vient compléter l'existence d'une immunité syndicale spécifique et renforcée contre le licenciement, le harcèlement ou les représailles.

Pour nous, le dialogue social tripartite est une politique publique qui encourage la participation autonome et libre des organisations syndicales et patronales afin de résoudre pacifiquement toute forme de controverse. Cela a permis d'évoluer dans un environnement propice à la stabilité qui stimule l'emploi digne et un climat productif équilibré, dans le droit fil des objectifs de développement durable n^{os} 8 et 16 relatifs au travail décent, à la croissance économique et à des institutions solides.

Le MITRADEL traduit l'engagement du gouvernement en matière de justice sociale et de renforcement des piliers du dialogue tripartite. Il encourage la mise en œuvre de mesures stratégiques en faveur de l'emploi digne et librement choisi tout en renforçant un cadre institutionnel dans lequel la liberté syndicale est respectée au titre d'élément central de stabilité professionnelle et de bien-être du secteur productif national.

En voici quelques preuves:

- La médiation de MITRADEL, à la suite d'un changement d'employeur, dans le contexte de la déclaration d'inconstitutionnalité du contrat de concession portuaire, a été essentielle au maintien et à la stabilité de l'emploi, et au respect des droits des travailleurs;
- La médiation de MITRADEL dans le cadre de l'expiration de la concession de la société chargée de la gestion des déchets dans la ville de Panama, a permis de garantir le paiement des prestations dues aux travailleurs ainsi que la protection de leurs droits acquis, préservant ainsi la paix sociale;
- L'accord historique conclu au sein de la Commission nationale du salaire minimum, de caractère tripartite, a eu des effets directs sur 27 pour cent de la population salariée du secteur privé, en accordant la priorité à la protection des emplois existants et à la pérennité des entreprises.

L'efficacité de la politique socioéconomique de l'État se traduit en chiffres concrets qui confirment la haute représentativité du secteur ouvrier. Le registre ministériel certifie qu'il existait, au mois d'avril dernier, 477 syndicats et unions de syndicats, 55 fédérations, 5 centrales et 7 confédérations, soit un total de 546 organisations actives, dont 22 organisations dans le secteur de la construction, auxquelles s'ajoute un nouveau syndicat approuvé récemment.

Ces chiffres montrent que la liberté syndicale et la protection du droit syndical au Panama sont bien présentes, et viennent confirmer l'efficacité du cadre juridique panaméen en matière de protection et de promotion du droit collectif.

D'un point de vue statistique, des chiffres concrets obtenus entre juillet 2024 et mars 2026 montrent que 177 conventions et accords collectifs, touchant plus de 69 000 travailleurs ont été signés, répartis en 145 conventions collectives pour 66 638 travailleurs. Parmi celles-ci, 20 ont été obtenues par voie de conciliation et 125, par voie directe. De plus, 32 accords collectifs ont été enregistrés et concernent plus de 2 300 travailleurs. Au cours de la même période, 123 cahiers de revendications, plus de 35 conventions collectives et plus de 40 accords en lien avec une violation présumée du droit du travail ont été élaborés et ont



permis de résoudre des différends sans qu'aucune grève ne soit organisée ni aucune procédure juridique entamée. En 2025, le marché du travail a conservé son dynamisme et a enregistré une hausse de 11 pour cent des contrats au niveau national, pour un total de plus de 30 700 nouveaux contrats par rapport à l'année 2024.

Au premier trimestre de 2026, plus de 84 000 contrats de travail ont été signés, un chiffre qui représente une augmentation de 25 pour cent par rapport à la même période en 2025. Le Panama a enregistré le nombre le plus élevé de personnes embauchées officiellement dans le secteur privé, soit 892 567 travailleurs, rompant ainsi un cycle de 12 ans (2012-2024) pendant lequel la croissance de l'emploi formel dépendait principalement de l'État.

Entre juillet 2024 et février 2026, le ministère a renforcé sa capacité opérationnelle grâce à l'organisation de plus de 24 000 inspections du travail qui ont bénéficié à plus de 600 000 travailleurs, garantissant ainsi la protection de la liberté syndicale et des droits des travailleurs. Ce travail de protection s'étend au Conseil national tripartite de SST qui, depuis juin 2025 et grâce à l'assistance technique du BIT, a notamment concentré ses efforts sur l'élaboration du profil national de santé et sécurité au travail en tant que base technique qui servira à orienter la politique publique sectorielle.

Cette dynamique de concertation et de respect s'étend au secteur de l'éducation grâce au dialogue permanent engagé avec les organisations d'enseignants qui a donné lieu, entre autres mesures importantes prises en 2025, à la signature par le gouvernement et 20 organisations d'enseignants de la Déclaration de principes en faveur de l'éducation et du retour immédiat et ininterrompu en classe. Ce document reflète la volonté commune des parties de revenir à une situation normale dans le secteur de l'éducation, face à l'interruption constante du service cette année-là, permettant ainsi la reprise des cours et la réintégration des dirigeants syndicaux.

En matière de sécurité sociale, un dialogue de grande envergure a été encouragé et mené avec le secteur des entreprises, des travailleurs, des enseignants et d'autres acteurs sociaux afin d'adopter des mesures visant à faire face à la crise financière et actuarielle du système, en particulier le programme intitulé «Invalidité, vieillesse et décès», et améliorer la viabilité des systèmes de retraite et des services de santé. Ce processus a donné lieu à l'adoption de la loi n° 462 de 2025, qui modifie la loi organique de la Caisse d'assurance sociale.

Cependant, les actions et politiques menées par le gouvernement dans le cadre du dialogue social ont également posé des défis.

Le 12 février 2025, un groupe de travailleurs du chantier du nouvel Hôpital pour enfants a bloqué une des principales avenues de la capitale. Lorsque la police est arrivée pour rétablir la circulation, elle a été accueillie par des jets de pierres, de tiges de fer, de blocs, de briques et autres objets coupants. Les manifestants ont ensuite occupé le chantier de construction, d'où ils ont continué à lancer depuis les étages supérieurs des objets utilisés sur le chantier, causant des dommages matériels et des blessures aux passants et à la police. Ils ont par ailleurs détenu des personnes contre leur volonté. Pour ces faits, 83 personnes ont été présentées devant un juge des garanties qui leur a imposé une mesure conservatoire par laquelle ils doivent venir se présenter deux fois par mois devant l'autorité compétente. Aujourd'hui, cette affaire en est à l'étape de l'enquête officielle, qui relève de l'autorité judiciaire, dans le strict respect de la procédure.

Conformément à ce que l'État a indiqué au Comité de la liberté syndicale, face à des émeutes, des dommages à la propriété ou des atteintes à des tiers, les autorités doivent intervenir de façon proportionnée afin de préserver l'ordre public et protéger la vie, l'honneur



et les biens des habitants, dans le respect des lois qui protègent le droit de réunion pacifique subordonné au respect des droits d'autrui. Cette position est conforme à l'article 4 de la Constitution sur le respect du droit international et s'aligne sur l'article 20 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et les articles 13 et 15 de la Convention américaine relative aux droits de l'homme, autant d'instruments qui défendent la liberté d'expression, de réunion et d'association pacifiques en reconnaissant que son exercice légitime doit coexister avec les limites légales indispensables au bien-être général et à la sécurité des citoyens.

Le système judiciaire agit dans le strict respect des droits fondamentaux et des garanties constitutionnelles et judiciaires. Prétendre que toute action pénale équivaut à une persécution syndicale va à l'encontre de l'indépendance du système judiciaire et ne tient pas compte de la fonction constitutionnelle de l'État, qui est d'enquêter sur de possibles actes illicites.

Par ailleurs, s'agissant de la fermeture des comptes bancaires du Syndicat unique des travailleurs de l'industrie de la construction et des secteurs apparentés (SUNTRACS) lors du précédent gouvernement, cette question fait déjà l'objet d'une procédure devant le Comité de la liberté syndicale. Dès le départ, le gouvernement actuel a mis en place des canaux de communication directs avec le syndicat. Agissant comme facilitateur dans le respect de son cadre juridique, le MITRADEL est intervenu activement pour aider l'organisation à ouvrir un nouveau compte bancaire auprès de la Banque nationale du Panama, lui permettant ainsi de reprendre ses transactions et de percevoir ses cotisations syndicales afin de continuer à fonctionner.

Les entités bancaires, publiques et privées, fonctionnent dans un cadre réglementaire national et international indépendant du MITRADEL. Le gouvernement n'a pas le pouvoir d'ordonner l'ouverture ou la fermeture de comptes bancaires, ni de définir la réglementation que les banques doivent appliquer à la gestion de ses opérations. Ces décisions reviennent aux entités supervisées par la Direction générale des banques du Panama, un organisme indépendant chargé de veiller au respect des normes applicables.

Sur la base de données récentes, cette entité traite actuellement quatre procédures administratives liées aux plaintes du SUNTRACS contre deux banques d'État et deux banques privées pour la fermeture de ses comptes, conformément à la procédure régulière et à la législation en vigueur.

La Direction générale des banques a déclaré qu'elle n'avait pris aucune décision qui empêcherait la réouverture des comptes susmentionnés et que les demandes de réactivation faisaient partie des procédures en cours. Elle précise en outre qu'elle n'est pas compétente pour intervenir dans les décisions commerciales des entités bancaires ou pour établir des mécanismes de contrôle judiciaire de fonds syndicaux. L'ouverture, la gestion ou la fermeture de produits financiers sont soumises au principe de liberté contractuelle et à l'application des normes de diligence raisonnable, de gestion des risques et de prévention du blanchiment de capitaux qui sont applicables à tous les clients. La Direction générale des banques se contente de contrôler que les entités bancaires agissent conformément à la réglementation en vigueur.

Alors que les procédures administratives sont en cours de résolution, le MITRADEL a adopté la résolution DM-063-2025 afin d'apporter une alternative en appui aux syndicats. Cette résolution porte approbation de la procédure de consignation et de remise des cotisations syndicales à la Caisse de conciliation du MITRADEL. Celle-ci est réglementée par la résolution 67 de 2015 selon laquelle la caisse de conciliation du ministère peut recevoir et verser des chèques et l'argent consignés par des entreprises ou des personnes physiques, au titre de prestations liées à l'emploi, de frais d'avocat, de cotisations syndicales et autres.



Si une entreprise ne peut pas payer la cotisation selon les termes de la convention collective, elle peut la consigner au ministère au moyen d'un chèque certifié et d'une preuve écrite, laissant les fonds à disposition immédiate de la personne autorisée par le syndicat.

La résolution susmentionnée a été demandée par le biais d'un recours en *amparo* de garanties constitutionnelles auquel la Cour suprême de justice a répondu en juillet 2025 en indiquant que dans le cas d'espèce, la demande ne concernait pas des actions portant préjudice aux droits fondamentaux invoqués dans le libellé de la demande, raison pour laquelle elle a conclu qu'il n'existait pas d'ordonnance ou d'acte certain à l'encontre du requérant, et donc pas de violations des garanties fondamentales ni de préjudices qui demanderaient une réparation immédiate ou un jugement de fond de la part de cette Cour.

Par conséquent, nous rejetons catégoriquement tout signalement relatif à l'asphyxie économique que provoquerait la mesure prise par le MITRADEL visant à permettre la remise des cotisations syndicales dans l'éventualité où l'employeur serait dans l'incapacité de les verser directement à l'organisation sociale.

Les faits susmentionnés montrent que le gouvernement a toujours fait preuve de respect envers le principe de liberté syndicale et l'autonomie de ses organisations, mettant ainsi en évidence que le dialogue ne fonctionne pas s'il est imposé par l'État mais qu'il doit naître d'une volonté de consensus entre les différents secteurs. L'absence de consensus a créé un manque de concertation en raison d'éléments indépendants au contrôle public et antérieurs au présent gouvernement, comme les réunions tripartites et le Conseil supérieur du travail.

Le conflit intersyndical historique entre le Conseil national des travailleurs organisés (CONATO) et la Confédération syndicale internationale (CONUSI) – où l'absence de l'un conditionnait la présence de l'autre – a porté préjudice au bon fonctionnement des réunions tripartites: la dernière a eu lieu en février 2020 et la question de la mise à jour des informations par le secteur syndical n'a pas été réglée. Le pays ne peut être ralenti par l'inactivité de ces commissions, en particulier alors que le gouvernement garde les portes ouvertes au dialogue.

Quant au projet de loi du Conseil supérieur du travail, il a été présenté devant l'Assemblée nationale, approuvé en première lecture puis rejeté par la suite et renvoyé devant une sous-commission pour consultation et examen par les interlocuteurs sociaux. Les députés et les représentants syndicaux ont néanmoins indiqué qu'il était important d'analyser la proposition en détail et se sont accordés sur la nécessité d'ouvrir un espace de consultation plus large.

Le rôle de chef de file de la République du Panama dans les thématiques susmentionnées est reconnu dans le cadre de plusieurs organisations régionales, dont les suivantes:

- la présidence *pro tempore* du Conseil des ministres du Travail d'Amérique centrale et de la République dominicaine;
- la future présidence du Réseau ibéro-américain des inspections du travail; et
- la présidence de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des États américains (OEA).

Ces événements confirment que le Panama reste une référence au niveau international en matière de construction de relations du travail harmonieuses et réaffirment l'engagement de l'État en faveur du tripartisme, du travail décent et des droits fondamentaux.

Le Panama affirme que la liberté syndicale et la dignité de la main-d'œuvre ne sont pas des aspirations mais des garanties réelles disposant d'un cadre réglementaire qui respecte la



loi, encourage le dialogue et garantit la paix sociale. L'engagement du gouvernement concerne la nation entière et vise à garantir le développement de toute la population, le respect de l'ordre juridique et l'amélioration de la qualité de vie des Panaméens comme des étrangers qui vivent dans le pays. Nous sommes convaincus que les mécanismes de contrôle de l'OIT se basent sur des faits et des preuves. Il est indispensable qu'ils se concentrent sur les nécessités de l'ensemble des États Membres. C'est uniquement comme cela, en faisant preuve d'équilibre et d'impartialité, que leur légitimité, leur objectivité et leur crédibilité seront garanties.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations fournies.

Nous nous appuyons sur le dernier rapport de la commission d'experts en tant que base objective de notre examen. Nous ne prenons pas la parole uniquement pour énumérer des cas de manquement et de violation de la convention, mais aussi pour trouver des solutions et parce que nous sommes convaincus que la communauté internationale doit collaborer, de manière coordonnée et tripartite, pour garantir un véritable respect des normes internationales du travail et des droits fondamentaux pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, de tous les pays du monde, que l'on soit d'accord ou pas avec leurs politiques. C'est pourquoi tous les travailleurs et toutes les travailleuses du Panama doivent pouvoir jouir des droits fondamentaux au travail et de la justice sociale; un objectif qui ne peut être atteint que grâce à un véritable dialogue social.

Pour mesurer la nécessité de rétablir des ponts institutionnels, il est impératif de résumer les points essentiels qui ressortent du rapport de la commission d'experts.

Le mouvement syndical indépendant est victime d'un étranglement économique conçu pour le contraindre à l'extinction ou à la disparition, en violation flagrante de l'article 3 de la convention.

Sous couvert de directives politiques explicites, le système financier public et privé a procédé au blocage, à la fermeture et au gel systématique des comptes bancaires d'organisations représentatives de l'industrie, confisquant ainsi les ressources constituées par les cotisations volontaires de leurs membres. À cette asphyxie économique s'ajoute une guerre juridique.

Le ministère public a ordonné des perquisitions abusives au domicile privé des plus hauts dirigeants de certaines centrales syndicales indépendantes, violant ainsi l'intimité de leur foyer sous prétexte de prétendues plaintes anonymes émanant de «personnes physiques» et de poursuites pénales, ce qui a évidemment eu des conséquences personnelles, mais aussi institutionnelles pour les organisations syndicales.

Cette discussion sera l'occasion de vous décrire la réalité que ces dirigeants syndicaux du pays vivent aujourd'hui, victimes d'une pratique nationale qui ne garantit pas l'exercice de la liberté syndicale à certaines directions syndicales démocratiques.

D'après les informations, certaines des principales personnalités du mouvement syndical sont aujourd'hui ou ont été placées en détention dans des quartiers de haute sécurité, aux côtés de criminels de droit commun; assignées à résidence et placées sous surveillance stricte avec des bracelets électroniques; contraintes à l'exil politique; ou encore n'ont pas pu obtenir de sauf-conduit, pratique courante dans ces cas-là.

Le rapport de la commission d'experts rappelle que l'exercice pacifique des droits syndicaux ne doit pas conduire à des arrestations et à des détentions, et que l'intervention de la force publique devrait être proportionnée à la menace pour l'ordre public qu'il convient de



contrôler. Il décrit également les mesures prises par l'État à l'encontre de secteurs clés de la production et de l'emploi. Dans le secteur de l'éducation, à la suite de manifestations pacifiques et d'actions collectives, les autorités ont invoqué des motifs administratifs, comme «l'abandon de poste», pour massivement démettre de leurs fonctions et priver de leur salaire près de 300 enseignants, sans procédure judiciaire préalable et en violation de certaines garanties d'une procédure régulière.

L'Indice de la Confédération syndicale internationale (CSI) des droits dans le monde décrit comment, dans le secteur de la banane, la proclamation d'un état d'urgence en réaction à une action collective a été violemment réprimée par la police, qui a notamment procédé à des arrestations injustifiées. L'entreprise a alors profité de ces événements pour licencier massivement plus de 6 000 travailleurs; le secrétaire général du syndicat local a été poursuivi en justice et emprisonné pour son rôle dans le conflit.

Dans son rapport, la commission d'experts regrette l'absence de progrès en ce qui concerne la réactivation des commissions tripartites et rappelle l'importance que le fonctionnement des deux commissions peut continuer d'avoir pour l'application de la convention, en particulier dans le contexte actuel des relations de travail collectives dans le pays.

La commission d'experts a donc prié instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec l'appui technique du Bureau, pour assurer la reprise, dans un avenir proche, des activités des commissions, et notamment de chercher à régler la question de la représentation des différentes organisations syndicales qui composent ces commissions.

Le rapport rend compte de la manière dont le gouvernement a vidé de leur substance les espaces institutionnels de concertation.

C'est la raison pour laquelle le tripartisme doit être réel et effectif, pour, comme l'indique la commission d'experts, chercher à régler rapidement la question de la représentation des différentes organisations syndicales.

Laissez-moi vous citer un exemple: lors de négociations au sein de la Commission nationale du salaire minimum, il a été décidé de suspendre officiellement la séance plénière pour la reprendre quelques minutes plus tard, dans une autre salle, à huis clos et en excluant l'une des centrales syndicales alors qu'il était question d'un sujet essentiel, à savoir un ajustement salarial.

Cette pratique d'exclusion peut se reproduire, et c'est le cas dans des réunions techniques stratégiques du secteur de la production, en violation des règles de représentativité prévues par la législation nationale.

Il est très important de rappeler qu'après 2012, le Bureau a envoyé des missions au Panama pour mettre en place deux commissions de dialogue. Je vous parle de 2012; l'une devait traiter des plaintes et l'autre portait sur des questions législatives.

L'intervention du BIT, en collaboration avec les partenaires sociaux, a permis à l'époque un véritable progrès dans le respect de la convention.

Ce qui s'est passé alors, a toute son importance aujourd'hui, dans l'examen de ce cas, car, à l'époque, le Panama a pris conscience de la situation et a adopté la décision politique de suivre la voie tracée par la commission. Les membres travailleurs espèrent qu'il fera de même avec l'assistance du BIT.



Nous insistons: il s'agit d'un dialogue social authentique, démocratique et transparent et, pour que ce dialogue social porte ses fruits, le Panama doit jeter des ponts tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Je ne voudrais pas conclure sans faire part de la préoccupation des membres travailleurs concernant l'exclusion de certaines organisations syndicales indépendantes et majoritaires de la délégation officielle qu'a constituée le Panama. Par conséquent, les instances compétentes de cette Conférence ont été saisies d'une protestation. Même si nous savons qu'il s'agit d'un outil fourni par l'OIT et d'un mécanisme dont nous pouvons nous servir, l'objectif est que les délégations soient inclusives. C'est en tout cas ce que souhaitent les membres travailleurs: des délégations ouvertes à toutes les représentations syndicales.

Nous prions le gouvernement du Panama de se conformer aux exigences formulées dans le rapport de la commission d'experts. Nous serons fermes à cet égard; toutes les interventions de notre groupe ont un dénominateur commun: l'appel au dialogue. C'est la raison pour laquelle les membres travailleurs demandent que la commission adopte des conclusions fermes et claires, assorties de délais stricts de mise en œuvre.

Membres employeurs – Les membres employeurs prennent note des informations présentées par le gouvernement concernant l'application de la convention, l'une des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail ratifiée par le Panama en 1958. Nous sommes en présence d'un cas qui fait l'objet d'un suivi par les organes de contrôle de l'OIT depuis déjà plusieurs décennies. La commission a déjà examiné ce cas à neuf reprises depuis 1989. De son côté, depuis l'année 2000, la commission d'experts a formulé 15 observations, les plus récentes datant des années 2018, 2022 et 2025. Ce suivi prolongé montre que des défis importants subsistent pour assurer l'application pleine et entière de la convention.

Les membres employeurs sont fermement convaincus que la convention dépasse son statut de pilier normatif de l'OIT; elle constitue la pierre angulaire qui garantit l'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, indépendantes et représentatives, autant de conditions indispensables à un dialogue social véritable et efficace, comme l'ont mentionné les travailleurs.

Nous souhaitons tout d'abord faire référence aux observations formulées par la commission d'experts concernant diverses allégations relatives à la situation du SUNTRACS. Nous notons que les observations formulées par des organisations syndicales nationales et internationales font état de plaintes concernant des restrictions qui seraient imposées à l'exercice de l'activité syndicale, des arrestations de dirigeants syndicaux, la criminalisation des activités syndicales et des mesures qui auraient affecté le fonctionnement financier de ladite organisation.

Nous prenons également note du fait que ces questions sont actuellement examinées, comme cela a déjà été mentionné, par le Comité de la liberté syndicale dans le cadre du cas n° 3456 et, par conséquent, nous ne nous étendrons pas davantage sur ce sujet.

Nous notons par ailleurs que la commission d'experts a demandé des informations complémentaires concernant les observations dénonçant l'existence d'une politique de persécution et de criminalisation du syndicalisme au Panama et qu'elle a rappelé «que l'exercice pacifique des droits syndicaux ne doit pas conduire à des arrestations et à des détentions». À cet égard, le groupe des employeurs veut croire que les autorités publiques agiront dans le plein respect – comme l'a promis le représentant gouvernemental – des principes de la liberté syndicale, du droit à une procédure régulière, de l'état de droit, qui



comprend la reconnaissance des droits de l'ensemble des citoyens, et des garanties fondamentales reconnues par la convention, en étroite collaboration avec les mécanismes de contrôle de l'OIT, en fournissant toutes les informations nécessaires, et nous demandons au gouvernement de veiller à fournir des informations dans les délais prévus, afin de permettre un examen adéquat de ces questions.

Un deuxième aspect qui mérite une attention particulière concerne le dialogue social tripartite. Nous rappelons que la commission d'experts souligne depuis plusieurs années l'importance des «commissions de mise en conformité» et de la «commission de traitement rapide des plaintes sur la liberté syndicale et à la négociation collective», créées en vertu de l'accord tripartite du Panama de 2012 et avec l'assistance technique du BIT.

Ces instances ont précisément été créées en tant que mécanismes destinés à faciliter l'application de la présente convention et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ainsi qu'à renforcer le traitement institutionnel des conflits collectifs. Il semble que ces instances n'aient pas pu reprendre pleinement leurs activités depuis 2020 en raison de désaccords liés à des questions de représentation syndicale.

Les membres employeurs estiment que la réactivation de ces mécanismes peut contribuer de manière significative à renforcer la confiance entre les partenaires sociaux et à améliorer le climat des relations professionnelles dans le pays.

Dans le même ordre d'idées, nous partageons la préoccupation de la commission d'experts concernant l'absence de progrès concrets dans la création du Conseil supérieur du travail. Nous rappelons que la création de cet organe fait partie des engagements pris dans le cadre du protocole d'accord signé en 2016, qui a été considéré pendant des années par les organes de contrôle comme un instrument essentiel pour institutionnaliser le dialogue social tripartite.

Nous, employeurs, pouvons reconnaître, de manière objective, les efforts déployés par le gouvernement qui a présenté, le 31 janvier 2024, un projet de loi visant à créer ce Conseil. Ce projet, qui malheureusement a été rejeté par l'Assemblée nationale, a été reporté, comme nous l'a expliqué le gouvernement, et renvoyé devant une autre instance parlementaire pour un examen plus approfondi. Face à cette situation, nous tenons à souligner que le dialogue social dans le pays, fort heureusement, ne se retrouve pas dans un vide sidéral. Nous constatons qu'il existe d'autres enceintes de dialogue en activité, telles que la Fondation du travail (FUNTRAB), qui est légitimement composée d'organisations d'employeurs et d'organisations syndicales. Nous estimons que la FUNTRAB doit être mise à profit en tant qu'espace transitoire valable pour le dialogue social. Dans le même temps, nous encourageons vivement le gouvernement à redoubler d'efforts, en concertation avec les partenaires sociaux, pour surmonter les obstacles qui subsistent et progresser vers l'institutionnalisation du Conseil supérieur du travail.

Sur le plan législatif, nous constatons que plusieurs des questions soulevées par la commission d'experts restent en suspens. Nous prenons note de la création du Secrétariat présidentiel pour la réorganisation de l'État et les affaires constitutionnelles, ainsi que des attentes exprimées par le gouvernement concernant d'éventuels processus de réforme.

Les membres employeurs estiment que les réformes législatives nécessaires doivent s'inscrire dans le cadre d'un processus véritablement tripartite, avec la participation effective des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et avec l'assistance technique du BIT lorsque cela s'avère nécessaire. Nous réaffirmons que les réformes durables sont celles qui se fondent sur le dialogue, la consultation et le consensus social.



En ce qui concerne les questions législatives mentionnées dans le rapport, au sujet de certaines d'entre elles, nous tenons en outre à souligner que:

Les employeurs prennent note du récent avis consultatif de la Cour internationale de Justice sur l'interprétation du droit de grève dans le cadre de la convention. Le groupe des employeurs accueille avec respect cet avis consultatif, qui n'implique aucune décision quant au contenu précis, à la portée et aux conditions d'exercice dudit droit. Lors de la prochaine réunion de novembre, le Conseil d'administration aura l'occasion d'examiner en détail cet avis et les mesures de suivi, dans le plein respect des différents points de vue et de la diversité des systèmes juridiques et de relations professionnelles propres à chaque pays. Par conséquent, le groupe des employeurs n'abordera pas les commentaires de la commission d'experts sur les aspects du droit de grève dans le cadre de l'examen de ce cas.

En ce qui concerne l'application pratique de la convention, la commission d'experts a exprimé sa préoccupation face aux délais excessifs observés dans certaines procédures administratives d'octroi de la personnalité juridique aux organisations syndicales; nous constatons toutefois certains progrès. À cet égard, nous rappelons que la reconnaissance en temps opportun de la personnalité juridique constitue un élément important pour l'exercice effectif de la liberté syndicale. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à adopter des mesures visant à accélérer ces procédures, à garantir leur transparence et à fournir des informations détaillées sur le nombre de demandes reçues, approuvées et rejetées.

La sécurité juridique, la transparence administrative et la prévisibilité institutionnelle constituent des éléments essentiels pour renforcer la confiance dans les institutions du travail.

Nous prenons note avec le même intérêt des observations formulées concernant les garanties compensatoires dans le canal de Panama.

En guise de conclusion, les membres employeurs estiment que ce cas met en évidence trois défis principaux: i) la nécessité de renforcer et de revitaliser les institutions du dialogue social tripartite, la réactivation des commissions tripartites et la poursuite de la création du Conseil supérieur du travail y contribuant fortement; ii) l'importance de faire progresser l'adaptation de la législation nationale, et iii) la nécessité de garantir une application concrète de la convention permettant l'exercice plein et effectif des droits reconnus par la liberté syndicale. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à continuer de collaborer étroitement avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'avec le Bureau. Nous demandons également qu'il fournisse des informations complètes et actualisées sur les mesures adoptées pour donner suite aux observations de la commission d'experts. Il est particulièrement important que le gouvernement nous communique des informations plus détaillées à ce sujet afin que nous puissions analyser en profondeur cette question à la lumière des éléments qui nous ont été communiqués aujourd'hui. Nous voulons croire que, grâce au dialogue social, au respect institutionnel, à la coopération tripartite et à l'engagement en faveur des principes fondamentaux de l'OIT, le Panama pourra progresser efficacement dans la pleine application de la convention.

Membre travailleur, Panama – Je m'exprime au nom du CONATO, une organisation créée en 1973 et qui fonctionne donc depuis 53 ans. Il s'agit de l'organisation syndicale la plus représentative du pays, composée de neuf centrales syndicales et de dix fédérations syndicales. Nous tenons à souligner que la liberté syndicale et le dialogue social existent bien au Panama et qu'ils restent des piliers fondamentaux pour la stabilité de l'emploi et le développement démocratique de notre pays.



Un exemple concret en est l'enregistrement de plus de 100 conventions collectives, qui ont été négociées ces dernières années lors de processus de négociation entre travailleurs et employeurs. Derrière chacune de ces conventions se cache un conflit social auquel une solution a été trouvée grâce au dialogue, au respect mutuel et à la volonté de parvenir à des accords. En d'autres termes, ce sont plus de 100 exemples démontrant que la négociation collective est la voie à suivre pour garantir la paix sociale et éviter des conflits inutiles. Ces conventions collectives ont été négociées par plus de 100 organisations syndicales qui ont exercé légitimement leur droit de représentation pour défendre leurs membres. Cet effort a permis à plus de 100 000 travailleurs de bénéficier de meilleures conditions de travail, économiques et sociales. De tels résultats prouvent qu'en respectant la liberté syndicale et en renforçant le dialogue social, il est possible de parvenir à des consensus pour améliorer les relations professionnelles, ce qui génère un climat de confiance entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement.

En tant que mouvement syndical, nous sommes conscients qu'il existe encore d'importants défis à relever. Toutefois, nous devons aussi souligner les progrès accomplis et continuer de favoriser des espaces de dialogue au sein desquels il est possible de trouver des solutions pérennes aux difficultés qui peuvent survenir dans le monde du travail.

L'expérience panaméenne nous enseigne que la liberté syndicale et le droit syndical ne doivent pas être vus comme des obstacles au développement, mais bien comme des outils progressistes pour la justice sociale et la stabilité économique. Partout où le dialogue trouve sa place, existe la possibilité de conclure des accords et, lorsqu'il y a accord, la démocratie et la paix sociale se renforcent. C'est pour cela que nous lançons un appel à continuer de renforcer la liberté syndicale, le respect des droits fondamentaux des travailleurs et les mécanismes de dialogue social en tant qu'instruments essentiels pour parvenir à des sociétés plus justes, inclusives et équitables.

Vive la liberté syndicale, vive le dialogue social et vive la solidarité des travailleurs et des travailleuses du monde entier.

Membre employeur, Panama – La République du Panama est un État de droit au sein duquel la Constitution et la loi s'appliquent à tous, principe essentiel à l'exercice des garanties, et en particulier de la liberté syndicale et du droit syndical. Conformément à l'article 17 de la Constitution, les autorités sont chargées de protéger la vie, l'honneur et les biens des ressortissants nationaux et des étrangers. Cela implique l'obligation de protéger tout le monde, membre syndical ou non. De même, l'article 19 de la Constitution dispose que nul ne peut jouir d'immunité ou de privilèges, c'est-à-dire que nous devons tous respecter la Constitution et la loi de la même manière.

En République du Panama, le principe constitutionnel de la séparation des pouvoirs est pleinement appliqué. Celui-ci garantit que l'autorité publique est exercée par les pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, qui agissent séparément et dans les limites de leur mandat. Cela signifie que chaque pouvoir dispose de fonctions précises et qu'aucun ne peut intervenir dans les fonctions de l'autre. Ce principe est essentiel à la sécurité juridique et à l'exercice des garanties citoyennes, dont la liberté syndicale et le droit syndical.

Par ailleurs, entre autres garanties constitutionnelles, figurent également:

- La garantie d'une procédure régulière, énoncée à l'article 32 de la Constitution, qui dispose que l'on ne peut être jugé que par une autorité compétente, conformément aux procédures légales.



- L'article 21 dispose que nul ne peut être privé de liberté, sauf en application d'un mandat écrit émanant d'une autorité compétente, et que nul ne peut être détenu plus de 24 heures sans être déféré devant une autorité compétente (juge des garanties).
- En outre, conformément à l'article 23, toute personne détenue dans le non-respect des cas et des modalités prévus par la Constitution et la loi jouit du droit et de la garantie d'être remise en liberté à sa demande ou à celle de toute autre personne, en se prévalant d'un recours d'*habeas corpus*, lequel peut être invoqué à titre préventif et faire l'objet d'une procédure d'urgence.

Tous ces principes et garanties constitutionnelles sont effectivement respectés en République du Panama. Les poursuites judiciaires visant certains dirigeants syndicaux trouvent leur origine dans une plainte déposée au pénal, le 7 novembre 2023, par des travailleurs membres du même syndicat pour des délits de droit commun et d'ordre économique. De même, des enquêtes ont été menées pour des infractions financières, de blanchiment d'argent et d'enrichissement injustifié, ce qui a donné lieu à un mandat d'arrêt à l'encontre de certains dirigeants.

En toute objectivité, je ne peux présumer de la culpabilité ni de l'innocence de quiconque, car cela relève, en droit, de la compétence de l'autorité judiciaire. Je peux cependant affirmer que nous sommes tous tenus de respecter la Constitution et la loi, et que la présomption d'innocence ainsi que l'exercice du droit à la défense sont garantis dans toutes les procédures.

Les personnes mises en examen dans les affaires susmentionnées ont exercé leur droit à la défense et ont bénéficié de toutes les garanties d'une procédure régulière, à tel point que, dans certains cas, au vu des éléments de preuve versés au dossier, les mesures de détention provisoire en établissement pénitentiaire ont été remplacées par une assignation à résidence, puis par l'obligation de se présenter périodiquement devant l'autorité compétente.

Par ailleurs, la République du Panama dispose d'un centre bancaire international soumis à des réglementations nationales et internationales, assorties de normes strictes de conformité, applicables à tous. Par conséquent, la fermeture des comptes bancaires de syndicats était justifiée par les politiques de prévention des risques mises en place par les banques, ainsi que par les enquêtes pénales. La fermeture des comptes d'un syndicat ne constitue donc pas une violation du principe de la liberté syndicale, mais relève d'une question strictement juridique. Nous insistons sur le fait que cette affaire n'est pas liée à une violation de la convention, mais relève de l'application de la Constitution et de la loi au sein d'un État de droit, où règnent la séparation des pouvoirs, l'égalité devant la loi et le respect de la garantie de la régularité des procédures. La liberté syndicale ne suppose pas d'impunité.

Je voudrais revenir brièvement sur la commission tripartite de 2012: celle-ci a cessé d'être opérationnelle en raison d'un conflit intersyndical entre le CONATO et la CONUSI. Nous, employeurs, venions assister aux réunions de cette commission comme il se doit – et je peux l'affirmer car je représentais le Conseil national de l'entreprise privée (CONEP) –, mais elles ont été annulées en raison de l'absence de l'un des représentants des travailleurs. Néanmoins, d'autres espaces de dialogue ont vu le jour: dans le contexte de la pandémie, diverses initiatives de dialogue ont été mises en place et ont porté leurs fruits, et abouti à des réglementations qui ont permis au pays de continuer de fonctionner.

Le Panama est un pays qui respecte le dialogue social, un pays où les libertés syndicales sont garanties.

En ce qui concerne le salaire minimum – j'ai eu l'occasion de participer à cette commission – nous avons correctement travaillé: un accord a été trouvé et c'est ce qui importe.



Ce sont les désaccords intersyndicaux qui ont fait échouer la commission tripartite. Cependant, nous, nous savons qu'il faut absolument la reformer et faire en sorte qu'elle fonctionne correctement.

Le dialogue social a bel et bien eu lieu pendant la pandémie, sur la question du salaire minimum et dans de nombreux autres cas, et le Conseil supérieur du travail a lui aussi souffert du même problème, à savoir un désaccord entre centrales syndicales, mais le pays a toujours été disposé à dialoguer et a toujours été un modèle de dialogue social.

Membre gouvernementale, Chypre – Je m'exprime au nom de **l'Union européenne** et de ses **États membres**. **L'Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldavie** 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'Union européenne 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 encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons le système de contrôle de l'OIT dans son rôle essentiel de promotion et de suivi de l'application des normes ratifiées.

Nous rappelons que le Panama a ratifié la convention n° 87. Nous sommes vivement préoccupés par la dernière observation de la commission d'experts concernant l'application de cette convention fondamentale.

Nous notons les allégations dont fait état la commission d'experts concernant de graves violations des droits de SUNTRACS et de ses dirigeants. Nous notons également que ces questions sont en cours d'examen par le Comité de la liberté syndicale. Nous notons en outre avec inquiétude les allégations de persécution et de criminalisation du syndicalisme au Panama, notamment les informations selon lesquelles les manifestations organisées entre avril et juillet 2025 ont donné lieu à un usage excessif de la force et à des arrestations arbitraires.

Nous rappelons, à l'instar de la commission d'experts, que l'exercice pacifique des droits syndicaux ne devrait pas donner lieu à des arrestations et à des détentions et que l'intervention de la police doit être proportionnée à la menace pesant sur l'ordre public. Nous regrettons l'absence de progrès dans la réactivation des commissions tripartites créées en vertu de l'Accord tripartite du Panama de 2012. Nous prions instamment le gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'appui technique du BIT, de prendre les mesures nécessaires pour réactiver ces commissions dans un avenir proche, et de chercher à régler rapidement la question de la représentation des organisations syndicales concernées.

Nous notons également l'absence de progrès dans la mise en place du Conseil supérieur du travail. Nous appelons le gouvernement à renforcer et à institutionnaliser le dialogue social tripartite et à prendre des mesures, en consultation avec les partenaires sociaux, pour surmonter les obstacles rencontrés dans l'adoption du projet de loi pertinent.

Nous prenons note des informations écrites complémentaires et autres informations fournies par le gouvernement, notamment concernant les conventions collectives enregistrées, les inspections du travail effectuées, le dialogue avec les organisations d'enseignants et le décret exécutif n° 11 de novembre 2025 sur les services publics essentiels.



Nous encourageons le gouvernement à veiller à ce que ces mesures répondent efficacement aux préoccupations soulevées par la commission d'experts et soient mises en œuvre en pleine conformité avec la convention.

Nous sommes préoccupés par le fait qu'un certain nombre de dispositions législatives continuent de soulever des problèmes de conformité avec la convention. Il s'agit notamment des restrictions à la création d'organisations de travailleurs dans les institutions publiques, du nombre minimum d'adhérents requis pour la constitution d'organisations d'employeurs et de travailleurs, et du refus de reconnaître le droit de créer des syndicats à certaines catégories de fonctionnaires.

Nous prenons également note des préoccupations de la commission d'experts concernant les restrictions au droit des organisations de choisir librement leurs représentants, notamment la condition de nationalité pour être membre du comité exécutif d'un syndicat, ainsi que les dispositions portant atteinte aux activités des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Nous regrettons que les restrictions de longue date au droit de grève ne soient toujours pas levées, notamment l'interdiction faite aux fédérations et confédérations d'appeler à la grève, les restrictions imposées aux grèves concernant les politiques économiques et sociales du gouvernement, l'intervention automatique de la police en cas de grève, l'arbitrage obligatoire dans certains conflits du secteur des transports, ainsi que les restrictions qu'imposent des exigences minimales de service dans ce même secteur.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre des mesures concrètes et immédiates, à la faveur d'une véritable consultation avec les partenaires sociaux, afin de mettre la législation et la pratique en pleine conformité avec la convention.

Nous appelons le gouvernement à coopérer pleinement avec les organes de contrôle de l'OIT, à fournir des informations détaillées sur toutes les mesures prises et à se prévaloir de l'assistance technique du BIT.

L'Union européenne et ses États membres continueront de suivre de près la situation et restent déterminés à soutenir l'application effective des normes fondamentales du travail.

Membre gouvernementale, Chili – J'ai l'honneur d'intervenir au nom de l'**Argentine**, du **Chili**, de **Cuba**, de l'**Équateur**, du **Paraguay**, du **Pérou** et de la **République dominicaine**. Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et prenons note des observations formulées par la commission d'experts.

Nous tenons à souligner que le Panama a une longue tradition de coopération avec l'OIT et fait preuve d'un engagement de longue date envers les principes du dialogue social, du travail décent et du renforcement des institutions du travail. Il a ratifié 81 conventions, dont l'ensemble des conventions relatives à la gouvernance et la plupart des conventions fondamentales.

Le groupe constate que la commission d'experts a reconnu, à plusieurs reprises, l'importance des mécanismes de dialogue social mis en place dans le pays et des espaces de concertation entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Dans ce contexte, nous encourageons la République du Panama à poursuivre ses efforts, en consultation avec les



organisations de travailleurs et d'employeurs, afin de continuer à renforcer l'institutionnalisation du dialogue social tripartite.

De même, nous prenons note des efforts déployés par les autorités nationales pour promouvoir la négociation collective, la liberté syndicale, le renforcement des mécanismes d'inspection du travail, les stratégies de création d'emplois, la promotion des processus de médiation et de conciliation, ainsi que la mise en place de voies de dialogue avec les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

Nous prenons également note du fait que certaines des allégations formulées par les organisations syndicales sont actuellement examinées par le Comité de la liberté syndicale. Nous avons confiance dans l'analyse objective et technique des questions soumises à son examen, dans le cadre des procédures établies par l'OIT, cet organe de contrôle étant le mieux à même de procéder à cet examen.

Enfin, nous saluons la volonté du gouvernement de renforcer les capacités nationales grâce à l'assistance technique du BIT dans le cadre du dialogue social.

Membre travailleur, Espagne – Je m'exprime également au nom des travailleurs du groupe des pays nordiques et de la France. Le cas du Panama au regard de la convention suscite de vives inquiétudes chez les travailleurs en raison de la détérioration profonde et rapide de la liberté syndicale observée en un laps de temps extrêmement court. L'Indice CSI des droits dans le monde, récemment publié, classe le Panama parmi les 10 pays au monde où les droits des travailleurs sont les plus menacés, soit la catégorie des pays où ces droits ne sont pas garantis. Les faits établis dans le rapport illustrent avec précision tant la nature que la gravité de cette détérioration.

Tout d'abord, il convient de souligner l'attaque directe contre les organisations syndicales majoritaires. Le gouvernement a largement contribué à la dissolution du SUNTRACS, en exécutant simultanément 17 mandats d'arrêt et de perquisition au domicile des dirigeants et de leurs proches dans le seul but d'intimider et de déstabiliser l'organisation. Ces cas répétés de criminalisation de l'activité syndicale et l'ingérence des autorités dans la vie interne des syndicats constituent des violations directes de l'article 3 de la convention.

Deuxièmement, je tiens à mentionner la violence institutionnelle exercée à l'encontre des travailleurs du secteur bananier. Entre avril et juin 2025, le gouvernement a répondu aux manifestations légitimes des travailleurs bananiers en instaurant l'état d'urgence, dont l'application a été dénoncée par le Défenseur du peuple lui-même, qui a recensé 104 cas d'abus policiers, dont des actes de torture à l'encontre de détenus et 92 arrestations sans motif.

Ces événements ont été suivis de licenciements massifs touchant des milliers de travailleurs, puis de l'arrestation du secrétaire général du syndicat des travailleurs de la banane, Francisco Smith, qui, après avoir été libéré, a été menacé publiquement par le Président du Panama.

La répression du gouvernement a même touché le mouvement syndical international. En février 2026, il y a à peine trois mois, un membre du secrétariat de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA) a été détenu et expulsé du territoire panaméen alors qu'il s'apprêtait à participer à des activités syndicales légitimes, dont une réunion avec le directeur de l'OIT pour l'Amérique centrale. Cet épisode suscite une inquiétude légitime quant à la volonté du gouvernement de coopérer de bonne foi avec l'OIT dès lors que ses agissements ont pour conséquence d'entraver les activités d'une mission de l'Organisation.



Nous sommes aujourd'hui confrontés à une stratégie délibérée et coordonnée, qui combine action coercitive de l'État, répression judiciaire et remise en cause systématique des garanties conventionnelles dans le but de démanteler le mouvement syndical indépendant, voire de limiter la possibilité pour la société civile de mener des actions de protestation.

Compte tenu de la gravité évidente de ce cas, nous espérons que les conclusions adoptées par la commission permettront d'imposer de manière efficace des limites claires au gouvernement et de rétablir les conditions permettant un véritable dialogue social et le plein respect de la liberté syndicale.

Membre gouvernementale, Paraguay – Le Paraguay remercie le gouvernement pour les informations qu'il a présentées concernant l'application de la convention. Nous prenons note des dispositions constitutionnelles et légales exposées par le Panama pour la protection de la liberté syndicale, ainsi que des mécanismes institutionnels destinés à garantir l'exercice des droits des organisations de travailleurs et d'employeurs dans le cadre du dialogue social et du tripartisme.

Nous saluons les résultats obtenus en matière de négociation collective, ainsi que le fonctionnement des mécanismes de conciliation et de concertation sociale destinés à régler les différends relatifs au monde du travail.

Par ailleurs, étant donné que le Paraguay est confronté au même défi, nous soulignons les actions menées par le MITRADEL en matière d'inspection du travail et de promotion de la liberté syndicale, ainsi que les efforts visant à préserver la stabilité de l'emploi et la continuité de l'emploi.

Le gouvernement a contribué au renforcement du dialogue social tripartite, notamment par le biais de formations conjointes entre employeurs et travailleurs, ce que nous soulignons également, ainsi que les actions menées en matière de sécurité et de santé au travail avec l'assistance technique du BIT.

Enfin, des problèmes demeurent, comme dans tous les pays, mais le Paraguay estime important que la commission tienne compte des progrès signalés et des mesures mises en œuvre par le Panama pour renforcer la protection de la liberté syndicale.

Membre employeuse, Costa Rica – Lorsque nous parlons du droit à la liberté syndicale, nous devons réfléchir aux conditions nécessaires pour que ce droit puisse être exercé de manière effective et responsable au sein d'une société démocratique. Nous savons bien que la liberté syndicale est un droit fondamental mais, à l'instar de tous les autres droits fondamentaux, elle s'exerce au même titre que tous les devoirs également légitimes, en privilégiant les espaces de dialogue qui permettent de gérer les différends de manière pacifique et juste, et conformément au cadre de la loi de chaque pays.

Dans le présent cas, il est important de souligner que la plupart des mobilisations et manifestations organisées au Panama étaient liées à des désaccords concernant des politiques publiques et des projets de loi d'intérêt général pour la population, et c'est précisément dans ce type de circonstances que le dialogue social, en tant qu'outil, revêt une importance particulière. Celui-ci doit être considéré comme un mécanisme permettant de transformer les divergences en accords et les tensions sociales en solutions élaborées conjointement.

Lorsque les gouvernements, les travailleurs et les employeurs disposent d'espaces institutionnels efficaces pour exprimer leurs positions, s'écouter mutuellement et trouver un terrain d'entente, cela renforce à la fois la démocratie et la liberté syndicale.



À l'inverse, lorsque les manifestations se transforment en actes de violence, en blocages prolongés des voies de communication ou font que la population n'a plus accès aux services de santé, à l'éducation, au travail ou aux biens essentiels, les conséquences qui en résultent dépassent le cadre des relations professionnelles et affectent la société dans son ensemble.

La protection de la liberté syndicale et le respect des droits d'autrui ne sont pas des objectifs incompatibles; tous deux font partie des principes qui sous-tendent une coexistence démocratique fondée sur le respect mutuel et l'état de droit.

C'est pourquoi nous considérons que le renforcement des mécanismes de dialogue social et de concertation tripartite est le meilleur moyen de prévenir les conflits, d'instaurer la confiance et de promouvoir des solutions durables qui profitent aux travailleurs, aux employeurs et à la société dans son ensemble.

Membre travailleur, Mexique – J'interviens au nom des travailleurs et des travailleuses du Mexique et de la CSA. Dans le cadre de l'examen du cas du Panama au regard de la convention, nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur une situation qui est directement liée aux préoccupations exprimées par la commission d'experts concernant l'autonomie et l'indépendance des organisations syndicales.

Comme cela a été soulevé dans la protestation dont est saisie la Commission de vérification des pouvoirs, de sérieuses questions se posent quant à la composition de la délégation des travailleurs accréditée par le gouvernement pour cette Conférence.

La Confédération syndicale internationale (CONUSI), la Confédération des travailleurs de la République du Panama (CTRP) et la Confédération des travailleurs et travailleuses Convergence syndicale (CS) soutiennent que les organisations historiquement les plus représentatives ont été écartées par des mesures administratives, notamment des problèmes de reconnaissance de congrès, d'assemblées et de directions dont la légitimité est contestée, donnant lieu à une représentation syndicale qui ne reflète pas véritablement la volonté du mouvement syndical panaméen.

Cette dénonciation mérite une attention particulière car la convention protège le droit des organisations de travailleurs à élire librement leurs représentants et à mener leurs activités sans ingérence des autorités publiques. Lorsque l'authenticité de cette représentation est remise en cause, il ne s'agit pas seulement d'une question de pouvoirs, il s'agit d'une question étroitement liée à la liberté syndicale.

Ce n'est pas un hasard si l'article 1066 du Code du travail du Panama attribue au Conseil national des travailleurs, composé des confédérations et des centrales syndicales, la responsabilité d'établir les listes de candidats pour la désignation des délégués des travailleurs à cette Conférence. De même, l'article 3 de la Constitution de l'OIT exige que les délégués non gouvernementaux soient désignés en accord avec les organisations les plus représentatives, en tant qu'expression institutionnelle des principes consacrés dans la convention.

Lorsque la représentation des travailleurs et des travailleuses ne trouve pas son origine dans leurs organisations les plus représentatives et que des questions se posent quant à d'éventuelles ingérences dans la composition de leurs directions et de leurs interlocuteurs, la confiance dans le dialogue social et dans le véritable tripartisme qui caractérise cette Organisation s'en trouve affaiblie.

C'est pourquoi nous demandons à cette commission de souligner que la pleine application de la convention exige de garantir que les organisations syndicales puissent choisir librement leurs représentants et participer aux espaces nationaux et internationaux de dialogue social



par l'intermédiaire d'organisations véritablement représentatives, libres de toute ingérence de la part des autorités publiques.

Membre gouvernemental, Argentine – La délégation de la République argentine remercie le gouvernement pour les informations qu'il a présentées et prend note des commentaires formulés par la commission d'experts concernant l'application de la convention. Nous constatons que le Panama dispose d'un cadre constitutionnel et institutionnel qui reconnaît la liberté syndicale et le droit d'association, ainsi que de mécanismes juridictionnels et administratifs destinés à garantir la protection des droits au travail et des droits syndicaux.

De même, nous soulignons l'importance de respecter le fonctionnement des institutions et des mécanismes de contrôle prévus tant dans l'ordre juridique national que dans le système de contrôle de l'OIT. À cet égard, nous constatons que certaines des questions soulevées par les organisations syndicales sont actuellement examinées par le Comité de la liberté syndicale, organe spécialisé compétent pour analyser de manière technique et objective les faits qui lui sont soumis.

Nous saluons également la volonté manifestée par le Panama de continuer à promouvoir des espaces de dialogue et à renforcer le cadre institutionnel de la gestion des relations professionnelles.

De même, nous saluons les stratégies adoptées en matière de contrôle du respect des normes du travail, par le biais du mécanisme d'inspection du travail, ainsi que celles liées à la création d'emplois et à l'insertion professionnelle dans un contexte de croissance économique, de promotion de l'investissement et de création de nouvelles opportunités d'emploi formel.

Nous encourageons la République du Panama à poursuivre le dialogue constructif avec les partenaires sociaux, l'OIT et les autres acteurs concernés, afin de continuer à promouvoir la liberté syndicale et à renforcer ses institutions de dialogue social.

Membre employeuse, Pérou – Nous estimons qu'il est essentiel de replacer ce cas dans son contexte. Tout d'abord, soyons clairs: toute mesure adoptée par l'État à l'égard des organisations syndicales ne constitue pas, en soi, une violation de la liberté syndicale, en particulier lorsque ces mesures s'inscrivent dans le cadre d'enquêtes sur des irrégularités financières présumées, des faits de corruption présumée ou des manquements à la loi. Dans ces situations, il convient de reconnaître le droit – et l'obligation – d'agir de l'État.

On ne saurait accepter que le contrôle légitime de la légalité, notamment le contrôle de l'origine et de l'utilisation des fonds, soit automatiquement qualifié de restriction induite à la liberté syndicale. Dans tout état de droit, toutes les organisations – y compris les organisations syndicales – sont soumises à des règles de transparence, de responsabilité et de conformité réglementaire.

Nous convenons que ces interventions doivent respecter les principes de légalité, de procédure régulière et de proportionnalité, mais nous insistons sur le fait que cette analyse doit être effectuée au cas par cas, en évitant les généralisations.

Au-delà de ces considérations, nous devons souligner que le véritable problème identifié dans ce cas est de nature structurelle: la faiblesse du dialogue social au Panama, due pour l'essentiel à des conflits intra-syndicaux.

Sans dialogue social efficace, il ne peut y avoir ni réformes durables ni solutions à long terme.



En conclusion, nous tenons à être clairs sur trois points:

- Premièrement, le respect de la législation et des contrôles financiers est pleinement compatible avec la liberté syndicale, et ne doit pas être confondu avec une atteinte à celle-ci.
- Deuxièmement, toute action de l'État doit respecter les garanties d'une procédure régulière et le principe de proportionnalité, sans pour autant limiter la capacité légitime de contrôle de l'État.
- Troisièmement, il est urgent de rétablir le dialogue social institutionnel, condition préalable à tout progrès.

Les employeurs réaffirment qu'un système équilibré de relations professionnelles exige à la fois le respect des droits et le respect des obligations par tous les acteurs.

Membre travailleur, Brésil – Je m'exprime au nom de la Centrale unitaire des travailleurs (CUT). Dans le cadre de l'examen du cas du Panama au titre de la convention, nous devons dénoncer devant cette commission une perversion de nature structurelle qui vide de leur substance les principes fondateurs de cette Organisation: la dénaturation totale des espaces de dialogue social et la rupture du véritable tripartisme, le transformant en une farce institutionnelle.

Le gouvernement a mis en œuvre une politique délibérée de dénaturation du dialogue social en créant et en favorisant des représentations syndicales artificielles. La responsable du MITRADEL elle-même a reconnu publiquement, dans les médias locaux, que son administration s'était employée à réactiver des structures minoritaires inopérantes, soi-disant dans le but de garantir une véritable liberté syndicale. Dans la pratique, toutefois, le gouvernement n'a fait que multiplier le nombre de syndicats favorables au patronat, qu'il utilise comme des forces de frappe institutionnelles pour affronter, affaiblir et évincer les organisations syndicales légitimes, indépendantes et majoritaires du pays.

Ce «faux tripartisme» a des conséquences néfastes et immédiates sur les conditions de vie de la classe ouvrière panaméenne. L'exemple le plus scandaleux de cette stratégie d'exclusion s'est manifesté lors des négociations du Conseil des salaires, où un ajustement du salaire minimum a été convenu à l'insu des travailleurs et au mépris des critères techniques de représentativité.

Ce schéma d'exclusion bureaucratique et de falsification de la représentativité se répète systématiquement dans d'autres instances stratégiques, comme le groupe de travail technique national pour la dynamisation du secteur de la construction. Dans ce cadre, le gouvernement a délibérément exclu le syndicat majoritaire du secteur et a confié le monopole de la négociation à des minorités dociles et dépourvues de toute base réelle parmi les travailleurs. Ce que le gouvernement présente à cette Conférence comme un exercice de consensus est, en réalité, un monologue étatique déguisé, un simulacre de nature corporatiste où le MITRADEL choisit de façon arbitraire ses propres interlocuteurs syndicaux afin de légitimer des politiques régressives et de donner une fausse impression de paix sociale.

Un véritable tripartisme exige l'indépendance et l'autonomie des partenaires sociaux. Lorsque l'État intervient dans les organisations, valide des assemblées clandestines pour introniser des dirigeants à sa botte et utilise l'appareil bureaucratique pour étouffer les voix indépendantes, la liberté syndicale disparaît et l'article 3 de la convention est clairement bafoué.

Nous demandons à cette commission de condamner énergiquement le simulacre de dialogue qui domine au Panama, de consigner dans ses conclusions cette pratique alarmante



de falsification institutionnelle et d'exiger du gouvernement qu'il cesse immédiatement d'exercer sa tutelle sur ces syndicats de façade, en rétablissant les réunions de négociation légitimes avec les véritables organisations représentatives élues démocratiquement par la base des travailleurs.

Membre employeur, Chili – La République du Panama se caractérise par la mise en place de normes élevées en matière de dialogue social et de respect de la liberté syndicale et du droit d'organisation, ce dont témoigne le nombre de centrales, fédérations, confédérations et syndicats existants, entités qui se conforment à toutes les réglementations en vigueur.

La République du Panama a établi la Commission tripartite de dialogue social, composée, pour le secteur patronal, du CONEP; pour le secteur syndical, de représentants du CONATO, soit l'organisme qui regroupe le plus grand nombre de centrales, de confédérations et de syndicats du pays, et de la CONUSI, et pour le secteur gouvernemental, du MITRADEL. Cette Commission tripartite de dialogue social s'est montrée très efficace s'agissant des questions qui lui ont été soumises par les organisations syndicales. Il convient toutefois de souligner que ce sont ces mêmes entités qui ont refusé d'examiner les questions présentées par les employeurs.

De même, il convient de noter que ladite commission ne devait se réunir qu'en présence de l'ensemble des parties. Or, en raison de divergences et de conflits intersyndicaux, la délégation de la CONUSI a refusé de participer, empêchant ainsi la tenue de la réunion et compromettant cet espace de dialogue social, qui constitue un élément fondamental de la liberté syndicale.

Il ne semble pas logique qu'une violation du principe de la liberté syndicale soit dénoncée par celui qui, en réalité, a contribué à la disparition de cette importante instance de dialogue social et qui, de surcroît, a contribué à empêcher la création du Conseil supérieur du travail au Panama.

Membre travailleur, République bolivarienne du Venezuela – Je m'exprime au nom des travailleurs de la République bolivarienne du Venezuela et, également, au nom de la CSA. Le groupe des travailleurs tient à dénoncer avec gravité l'une des manœuvres d'ingérence étatique les plus grossières de ces derniers temps: les attaques institutionnelles et la mainmise sur le CONATO. Ce fait constitue une violation directe de l'article 3 de la convention, qui interdit expressément aux autorités publiques toute intervention tendant à limiter le droit des organisations de choisir librement leurs représentants et d'organiser leur gestion.

Afin que cette commission puisse mesurer la gravité de ces agissements, il est essentiel de préciser que le CONATO est la plus haute instance historique de concertation, d'unité et de coordination des principales centrales et confédérations syndicales de la République du Panama. Reconnu dans le système juridique national par l'article 1066 du Code du travail, le CONATO est un organe consultatif clé au sein du modèle socioprofessionnel du pays. Il assume, aux côtés de la CONUSI, la lourde responsabilité de constituer la commission syndicale paritaire chargée d'élaborer le règlement régissant la désignation des délégués des travailleurs auprès d'instances internationales telles que cette Conférence, ainsi que de permettre la participation des travailleurs au sein des divers organismes officiels de l'État.

Les faits révèlent un *modus operandi* parfaitement coordonné entre les factions minoritaires et le MITRADEL. Le 9 octobre 2025, une prétendue assemblée s'est tenue clandestinement, en violation des statuts et des procédures du Code du travail. À peine cinq jours plus tard, faisant preuve d'une rapidité inhabituelle qui n'est jamais de mise lorsque les syndicats indépendants réalisent leurs démarches, le MITRADEL a validé, par le biais d'une



certification de l'État, l'élection d'un comité exécutif illégitime, évinçant de manière frauduleuse la direction légitime du CONATO. Cette usurpation a exclu les syndicats et les centrales affiliés à la CSI et à la CSA. Par cette intervention gouvernementale, le CONATO a été transformé à dessein: il a cessé d'être un organisme représentatif légitime et une voix critique face aux mesures prises par les autorités publiques.

L'autonomie syndicale et le droit à l'auto-organisation sont des piliers incontournables de l'OIT. Nous exigeons que cette commission condamne fermement l'ingérence de l'État panaméen dans la vie interne des centrales syndicales et exige le retour à la légalité ainsi que le respect des directions légitimement élues par la base des travailleurs.

Membre employeuse, Guatemala – Nous avons pris note des informations présentées par le gouvernement et nous estimons important de faire la distinction entre les questions liées à l'exercice de la liberté syndicale et celles qui relèvent du domaine du contrôle financier, de la conformité réglementaire et de l'enquête sur d'éventuels faits constitutifs d'infractions pénales. Cette distinction est fondamentale pour préserver l'intégrité et la crédibilité des mécanismes de contrôle de l'OIT.

Le gouvernement a indiqué que les mesures dont il est question résultent des procédures de surveillance et de contrôle que les autorités compétentes ont menées au sujet d'une entité coopérative soumise à des obligations légales en matière de conformité, de transparence et de prévention du blanchiment d'argent.

De même, il a été indiqué que les décisions adoptées par les autorités nationales découlent des constatations issues de ces procédures de surveillance et que les éventuelles procédures pénales en cours relèvent de l'enquête sur des comportements considérés comme illicites par la législation nationale.

En conséquence, il appartient aux institutions compétentes de déterminer les faits, d'établir les responsabilités et de veiller au respect de toutes les garanties procédurales applicables.

L'existence d'enquêtes ou de procédures judiciaires liées à des infractions économiques ou financières présumées ne constitue pas en soi une violation de la liberté syndicale ni du droit d'organisation syndicale.

Les principes de la liberté syndicale ne constituent pas un mécanisme d'immunité face à l'application de la loi lorsque certains éléments témoignent de comportements que les autorités compétentes sont tenues d'examiner conformément à la législation nationale et aux engagements internationaux pris par les États.

De même, les systèmes internationaux de prévention du blanchiment d'argent et d'autres délits financiers exigent des États qu'ils agissent avec la diligence requise, sans distinction quant à la nature des organisations concernées ni des personnes faisant l'objet d'une enquête, dans le strict respect de la procédure régulière, de la présomption d'innocence, du droit à une défense et de l'indépendance judiciaire.

C'est pourquoi nous estimons que cette commission doit examiner avec soin les éléments du présent cas et éviter d'assimiler automatiquement des procédures de nature pénale ou financière à des restrictions à la liberté syndicale, en particulier lorsque les mesures contestées trouvent leur fondement dans des procédures menées par les autorités compétentes dans l'exercice légitime de leurs attributions légales.

Membre gouvernemental, Honduras – Le Honduras salue les efforts déployés par le Panama pour honorer ses obligations internationales et veut croire que les autorités



panaméennes continueront à renforcer leurs capacités institutionnelles en vue d'appliquer efficacement les normes internationales du travail.

Nous sommes conscients des progrès réalisés et du fait que les difficultés dans le domaine du travail exigent des efforts permanents et continus. Ainsi, nous saluons la volonté du gouvernement de continuer à coopérer avec l'OIT et de maintenir les espaces de dialogue avec les partenaires sociaux dans le cadre des principes du tripartisme. Le Honduras invite les parties concernées à s'asseoir autour de la table afin de trouver des consensus permettant de régler rapidement et de manière satisfaisante les différends ayant donné lieu à cette situation. Nous prions respectueusement le Bureau de soutenir tout effort déployé en ce sens. En dernier lieu, le Honduras estime qu'il est important que la commission tienne compte des avancées présentées, des mesures adoptées et des mécanismes institutionnels existants pour promouvoir et garantir le dialogue social tripartite dans le pays.

Membre travailleur, Chili – Nous, délégation des travailleurs du Chili et membres de la CSA, prenons la parole avec tout le respect que nous avons pour la commission mais aussi animés d'une vive préoccupation. Le cas du Panama, examiné quant à l'application de la convention, ne peut être traité comme une question de conflit administratif ordinaire. Le rapport de la commission d'experts mentionne des allégations graves d'incrimination de l'activité syndicale, de détention de dirigeants et d'asphyxie économique du SUNTRACS. Rien que cela appelle une réponse claire de cette commission.

Nous savons qu'il incombe aux tribunaux nationaux de connaître des affaires judiciaires. Mais nous savons également que la convention dispose que le droit pénal, les mesures de sûreté, la stigmatisation publique ou les restrictions administratives ne doivent pas servir à neutraliser une organisation syndicale. Lorsque les dirigeants d'un syndicat sont simultanément arrêtés, assignés à résidence, placés sous bracelet électronique, exilés, contraints à un refuge diplomatique ou limités économiquement dans leurs opérations, il ne s'agit pas de faits isolés mais d'une logique d'intimidation antisyndicale.

Nous sommes particulièrement préoccupés par la situation de M. Jaime Caballero, privé de liberté pendant des mois à La Mega Joya et actuellement assigné à résidence et sous surveillance électronique, de M. Ariel Rodríguez Mitre, actuellement privé de liberté, de M. Genaro López, de M. Saúl Méndez et de M. Erasmo Cerrud Pinzón, secrétaire à la Défense, qui se trouve dans une représentation diplomatique, dans l'attente d'un sauf-conduit.

Le message que ces mesures peuvent transmettre au monde du travail est particulièrement grave: quiconque s'organise, manifeste ou défend des droits peut être traité comme ennemi de l'intérieur. Cela n'est absolument pas compatible avec un environnement où règne la liberté syndicale ni avec un environnement parfaitement démocratique.

C'est pour cela que nous demandons à la commission de prier instamment le gouvernement d'adopter immédiatement, et de façon vérifiable, toutes les mesures permettant d'obtenir effectivement la liberté des dirigeants syndicaux privés de liberté pour des faits liés à la contestation et à l'exercice même de leur droit de manifester, ou de prendre sans plus tarder des mesures de substitution à une privation de liberté incompatible avec la convention.

En dernier lieu, nous prions le gouvernement d'accepter l'assistance technique du BIT et d'engager d'urgence un véritable dialogue tripartite, avec la participation des organisations représentatives, et nous insistons sur ce mot, représentatives, afin de rétablir les garanties effectives de liberté syndicale et d'autonomie des organisations de travailleurs et de travailleuses.



Membre employeur, Brésil – Je crois qu’il est important de commencer par dire que la République du Panama est un pays qui s’est toujours caractérisé par son grand respect du tripartisme et de la liberté syndicale. Au fil du temps, le Panama a développé des mécanismes de dialogue effectifs, et, partant, efficaces.

On peut affirmer que la Commission tripartite de dialogue social en a été un exemple: elle a efficacement traité les plaintes des travailleurs. Toutefois, elle a cessé ses travaux en raison d’un conflit et d’un désaccord entre les deux groupes de travailleurs qui y participaient et qui l’empêchaient de fonctionner. En effet, lorsque ce n’était pas l’un, c’était l’autre qui empêchait que la réunion puisse se tenir.

Nous sommes donc convaincus qu’il ne peut y avoir de plainte contre l’État panaméen pour violation de la liberté syndicale pour des faits dont la responsabilité incombe au plaignant.

Par ailleurs, comme dit et démontré par le gouvernement, la question de la détention de dirigeants syndicaux et de membres du SUNTRACS et de la CONUSI ne se pose pas du fait de persécutions ou d’une violation de la convention. Il s’agit d’une question judiciaire pour de présumées infractions de droit commun graves à caractère économique et financier: blanchiment d’argent et enrichissement injustifié. Il ne convient donc pas d’utiliser les mécanismes de contrôle de l’OIT pour éluder ses responsabilités et ne pas comparaître devant les tribunaux ordinaires.

Tous les citoyens du monde sont soumis aux dispositions de la Constitution et de la législation de leur pays en cas d’infraction grave. Nul n’y échappe, y compris les dirigeants syndicaux.

Membre employeur, Honduras – Nous avons pris note des informations fournies par le gouvernement concernant la constitution d’organisations syndicales et l’affiliation à ces organisations dans ce pays, ainsi que celles concernant le dialogue social.

Nous estimons que la commission d’experts n’a pas détaillé tous les aspects exposés par chacune des parties. Quoi qu’il en soit, toutes ces questions sont liées à la fermeture des comptes de la coopérative de services multiples SUNTRACS R.L. Cette coopérative exerce ses activités sous la supervision de l’Institut panaméen autonome des coopératives (IPACOOOP). Cet institut exerce une supervision axée sur la notion de risques afin de prévenir le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et le financement des armes de destruction massive qui prolifèrent.

L’inspection menée au sein de la coopérative SUNTRACS a mis en évidence le non-respect répété d’aspects fondamentaux du programme de conformité, ce qui a entraîné la fermeture de cette coopérative de travailleurs par une décision ordonnant l’annulation de la personnalité juridique, ainsi que le renvoi devant les organes de surveillance et le ministère public du Panama en vue des poursuites pénales correspondantes. Ces enquêtes ne portent pas atteinte à la liberté syndicale ni à la négociation collective. L’ensemble des éléments à l’appui de cette question a été présenté par le gouvernement dans ses réponses à la plainte que nous examinons aujourd’hui au sein de cette commission. C’est pourquoi nous ne considérons pas qu’il soit pertinent de qualifier de violation de la liberté syndicale et du droit d’organisation un cas qui relève des instances pénales en raison d’actes de corruption et de détournement de fonds des adhérents.

Par conséquent, il ne faut pas induire en erreur la commission et les organes de cette institution avec une question qui ne relève pas généralement du domaine du travail, puisque



ce sont certains membres chargés de la gestion des fonds des adhérents qui ont commis des infractions, ce qui ne constitue pas une atteinte à la liberté syndicale.

Membre travailleur, Guatemala – Je m'exprime au nom des travailleurs du Guatemala et de la CSA. Lors de l'examen du cas du Panama au titre de la convention, le groupe des travailleurs ne peut se contenter d'énumérer des articles techniques; nous avons le devoir moral de donner un visage et une voix à la tragédie humaine et syndicale qui ensanglante la province de Bocas del Toro. Ce qui s'est passé dans les plantations de bananes n'est pas un simple différend administratif, c'est une atteinte flagrante et déchirante à la vie et à la dignité humaine.

Le 20 juin 2025 restera gravé comme un jour de deuil et d'infamie pour le mouvement ouvrier international. Sous le joug d'un état d'urgence brutal, les garanties constitutionnelles étant suspendues et les communications coupées pour garantir l'impunité face aux abus, les forces de police ont déclenché une chasse à l'homme féroce contre les travailleurs en grève. Les gaz lacrymogènes tirés de manière massive et impitoyable ont coûté la vie à une petite fille sans défense, âgée d'à peine 18 mois. L'intolérance de l'État a également coûté la vie au camarade Roger Montezuma, un jeune travailleur et père de famille de 24 ans, lâchement assassiné par un tir à bout portant de la police. Derrière les statistiques que le gouvernement tente de maquiller, se cachent des dizaines d'ouvriers blessés, des corps torturés et des travailleuses humiliées dans leur intimité.

La répression contre le mouvement syndical s'est acharnée sur ses dirigeants. Le camarade Francisco Smith, secrétaire général du Syndicat des travailleurs des bananeraies et des entreprises connexes (SITRAIBANA), un homme dont le seul crime a été d'élever la voix pour défendre le pain et l'avenir de ses frères de classe, a été traité comme le pire des criminels. M. Smith, aux côtés du camarade Gilberto Guerra, a été arraché à sa communauté et placé en détention préventive à «La Mega Joya», une prison de très haute sécurité destinée aux délinquants extrêmement dangereux, dans le but affiché de briser son moral et de décapiter la résistance ouvrière.

Une fois la terreur instaurée, place à la sanction économique. Dans un esprit de vengeance, avec l'appui de l'État, la principale entreprise bananière a procédé au licenciement collectif de près de 5 000 travailleurs, plongeant dans la faim et la misère des milliers de familles de bananiers en leur refusant illégalement les indemnités auxquelles des décennies de travail leur donnaient droit. Sous le couvert d'un système frauduleux de «métayage», ils ont imposé la loi de la peur: ils utilisent des listes noires pour empêcher tout dirigeant de retrouver un emploi, imposent des contrats précaires d'à peine trois mois et obligent les ouvriers à travailler dans les champs alors que des traitements par pulvérisation aérienne sont en cours, les empoisonnant avec des produits agrochimiques toxiques sans aucune protection. Tout cela se passe alors que le MITRADEL reste silencieux et fait la sourde oreille aux demandes de justice.

Si les plantations de Bocas del Toro sentent aujourd'hui une odeur de produits agrochimiques, elles sentent aussi la peur et l'impunité. Les conventions collectives ont été réduites en cendres par le feu de la répression. Nous exigeons de cette commission qu'elle ne reste pas indifférente face au cri des personnes dépossédées du Panama; nous exigeons la libération immédiate et totale des persécutés, la fin des listes noires et une réparation intégrale pour les familles des travailleurs qui sont tombés au combat au nom de cette lutte légitime.

Membre employeur, Mexique – Nous remercions le gouvernement pour les informations communiquées concernant l'application de la convention. Ce cas a fait l'objet d'un suivi par les organes de contrôle de l'OIT pendant plusieurs années et nous saluons les progrès



rapportés par le gouvernement, mais nous sommes également conscients des difficultés structurelles qui persistent. Il est indispensable de s'y attaquer pour garantir la pleine application des principes consacrés par la convention.

Je souhaiterais souligner trois points importants, dont le premier concerne le SUNTRAC et la liberté syndicale. Les observations de la commission d'experts et des organisations syndicales nationales et internationales allèguent des restrictions à l'exercice des droits syndicaux, des détentions de dirigeants et la criminalisation d'activités syndicales. Il est important de signaler que ces points sont actuellement examinés par le Comité de la liberté syndicale et nous voulons croire que les autorités agissent dans le respect des principes de la liberté syndicale, de la procédure régulière et des garanties fondamentales consacrées par la convention, et que la justice est rendue conformément au droit applicable.

Ensuite, en ce qui concerne le dialogue social tripartite: la commission d'experts a relevé l'importance du fonctionnement de la commission de mise en conformité et de la commission de traitement rapide des plaintes, créées par l'accord tripartite de 2012. Toutefois, ces mécanismes n'ont pas pleinement repris leurs fonctions depuis 2020 en raison de désaccords sur la représentation syndicale. Nous encourageons le gouvernement à prendre des mesures visant à réactiver ces instances, essentielles pour renforcer le dialogue. De même, il est aussi préoccupant qu'il n'y ait pas eu de progrès dans la création du Conseil supérieur du travail, alors qu'un engagement a été pris en ce sens en 2016.

Nous saluons que le gouvernement ait indiqué qu'à cette fin, il a présenté un projet de loi en janvier 2024, lequel n'a pas été adopté par l'Assemblée nationale. Nous estimons qu'il est prioritaire que le gouvernement renouvelle cet engagement au plus vite à l'occasion d'une consultation des secteurs productifs.

Enfin, en ce qui concerne les procédures administratives d'enregistrement dont il est question dans le rapport, nous constatons que, malgré quelques progrès, le gouvernement doit agir plus vite et garantir la transparence des démarches.

En conclusion, nous saluons les efforts consentis par le gouvernement. Il faut des institutions efficaces, des mécanismes permanents de dialogue social et une véritable participation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs pour consolider la liberté syndicale. Nous encourageons le gouvernement, avec le soutien du BIT, à continuer de travailler à la mise en œuvre de mesures qui permettront de répondre aux enjeux déjà identifiés. Nous sommes convaincus que le dialogue social, le respect de l'État de droit et le renforcement des institutions constituent la meilleure voie pour établir des relations professionnelles stables, inclusives et durables.

Membre travailleur, Paraguay – Dans le cadre de l'examen de l'application de la convention par le Panama, les travailleurs et les travailleuses du Paraguay ainsi que la CSA font part de leur profonde inquiétude face à la stratégie d'asphyxie financière et de persécution judiciaire que l'État déploie contre le mouvement syndical. Le véritable objectif de cette mesure ne relève pas d'une vérification technique des organisations syndicales, mais consiste bien à paralyser entièrement leur capacité de mener à bien leurs programmes d'action légitimes pour défendre la classe ouvrière.

Cette stratégie de destruction institutionnelle est le résultat d'une volonté politique manifeste du pouvoir exécutif. Le président de la République lui-même a annoncé publiquement, lors d'une conférence de presse, qu'il avait clairement l'intention d'utiliser l'appareil d'État pour assiéger le mouvement syndical et le réduire à sa «plus simple



expression». Cette menace publique a été immédiatement suivie d'instructions punitives adressées au système bancaire et au ministère public.

Cette asphyxie financière s'est traduite par des fermetures et des gels systématiques d'environ 15 comptes bancaires, dans 5 établissements financiers, dont la Caisse d'épargne et la Banque nationale du Panama et s'est ensuite étendue au secteur bancaire privé. En privant illégalement les organisations de leurs propres ressources, constituées des cotisations volontaires de leurs membres, le gouvernement viole de manière flagrante l'article 3 de la convention, qui garantit le droit inaliénable des syndicats d'organiser leur gestion et leur activité sans ingérence aucune des autorités publiques. Un syndicat privé de ses comptes bancaires est, par la force des choses, un syndicat que l'on empêche d'exister tant sur le plan légal qu'opérationnel.

Mais la stratégie de l'État va au-delà de l'étranglement économique; elle vise l'intimidation psychologique et judiciaire des dirigeants. Un exemple alarmant de ce harcèlement institutionnel est la perquisition violente perpétrée au domicile du camarade secrétaire général de la CONUSI. Cette violation de l'intimité de son foyer a été menée sous les ordres directs du ministère public et était grossièrement motivée par une prétendue plainte anonyme émanant d'une «personne physique», s'appuyant sur des accusations abstraites et spéculatives de blanchiment d'argent. Ce coup monté judiciaire manque de fondement réel et révèle, sans équivoque, un seul objectif d'intimidation: faire taire les voix critiques et paralyser l'action collective par la peur.

Le Comité de la liberté syndicale, dans son rapport concernant le cas n° 3456, a déjà urgemment prié le Panama de prendre des mesures immédiates afin de garantir la pleine disposition des fonds syndicaux et de veiller à ce que toute restriction à l'utilisation des fonds fasse l'objet d'un contrôle par un organe judiciaire indépendant, libre de toute ingérence politique de la part du pouvoir exécutif.

Nous exigeons de cette commission qu'elle enjoigne le gouvernement de mettre immédiatement fin à ce terrorisme judiciaire et économique. On ne peut tolérer que le système pénal et le système bancaire soient utilisés comme instruments de représailles politiques pour étouffer la liberté syndicale dans notre région.

La solidarité de classe ne connaît pas de frontières. Sans ressources financières et sans dirigeants libres, il n'y a pas de véritable liberté syndicale.

Membre travailleur, Honduras – Je m'exprime au nom des travailleurs du Honduras et de la CSA. Au moment d'analyser le cas du Panama, en ce qui concerne l'application de la convention, le Groupe des travailleurs doit braquer les projecteurs de la commission sur un mécanisme extrêmement grave qui asphyxie et crée une discrimination économique: la dénaturation et la manipulation politique des fonds de l'assurance-formation.

Le Fonds d'assurance-formation, créé à l'origine par la loi dans le but affiché de financer la formation technique et professionnelle, ainsi que la formation syndicale autonome des travailleurs panaméens, a été complètement dévoyé par le MITRADEL. Au lieu d'en faire un instrument de développement social et de renforcement de la culture du travail, les autorités en ont fait un véritable outil de pression politique et de discipline contre le syndicalisme indépendant.

Blocage des organisations légitimes et pression sur elles: le MITRADEL utilise la bureaucratie et la retenue injustifiée des contributions pour l'assurance-formation pour étrangler économiquement les confédérations et les syndicats indépendants majoritaires qui



critiquent le pouvoir exécutif. Couper l'accès à ces fonds vise à paralyser les écoles syndicales et à fragiliser la formation des cadres ouvriers de la base.

Financement arbitraire de syndicats de façade: tandis que les vrais représentants des travailleurs sont asphyxiés, le MITRADEL distribue ces ressources selon son bon vouloir afin de soutenir et de financer les structures syndicales minoritaires et artificielles, créées sous son égide, et de leur apporter une bouffée d'oxygène économique. L'argent mis par la classe des travailleurs sert à financer des organisations satellites, pro-patronales, en cherchant à leur donner une fausse apparence de solvabilité et de représentativité.

Instrumentalisation des informations communiquées sur les comptes pour pouvoir engager des poursuites et commettre une diffamation: la restitution des fonds est devenue le piège juridique du MITRADEL. Le ministère modifie arbitrairement les procédures de restitution une fois les frais engagés, en appliquant des critères rétroactifs impossibles à prévoir. En outre, l'État procède à des vérifications de compte, systématiques et cumulées, qui aboutissent à un refus d'approuver les comptes à des fins d'intimidation. Ces dossiers administratifs servent à alimenter des campagnes de haine et d'accusation dans les médias, et à engager des poursuites judiciaires contre les dirigeants.

La manipulation de l'assurance-formation est une pièce fondamentale de l'engrenage du faux tripartisme qui règne au Panama. Non seulement les dirigeants sont pénalement poursuivis et leurs comptes sont gelés, mais il y a une volonté de conditionner l'éducation des ouvriers au bon vouloir du gouvernement en place. Il s'agit d'une violation flagrante de l'article 3 de la convention qui consacre le droit des organisations d'organiser leur activité sans ingérence des autorités publiques.

Nous exigeons que le gouvernement rende l'allocation des fonds de l'assurance-formation transparente, qu'il cesse de l'utiliser pour exercer un chantage et engager des poursuites, et qu'il garantisse que ces ressources soient réparties selon des critères objectifs de représentativité mathématique, dans le respect de l'autonomie syndicale.

Membre travailleur, Zimbabwe – Je prends la parole au nom de l'Organisation régionale africaine de la CSI (CSI-Afrique) afin de faire passer un message collectif de solidarité et de soutien inconditionnel des travailleurs d'Afrique envers nos frères et sœurs de la République du Panama, dans le cadre de l'examen, par la commission d'experts, du respect des dispositions de la convention.

Comme cela a été signalé expressément, en des termes techniques et sans équivoque dans le dernier rapport de la commission d'experts, le Panama se trouve dans une situation de violation manifeste et structurelle du droit à la liberté syndicale. Les preuves de l'asphyxie financière, de la criminalisation des dirigeants et de l'imposition de délégations de façade à cette Conférence même démontrent l'existence d'un comportement systématique qui porte atteinte aux principes des normes internationales du travail.

Les organisations de syndicats de notre région ne savent que trop bien ce que cela signifie pour les organisations sociales et les militants qui défendent les droits des travailleurs ordinaires de subir des persécutions et des violences. L'indice CSI des droits dans le monde 2026 indique de façon objective que l'Afrique conserve une note moyenne de 3,91 montrant que dans pratiquement les 55 pays qui la composent, le droit de grève et de négociation collective est attaqué au quotidien. Nous connaissons bien les violences policières, les arrestations arbitraires et les blocages administratifs utilisés par les gouvernements dans le seul but de faire taire les contestations syndicales.



C'est justement en raison de cette dure réalité que nous partageons dans le monde du Sud que nous comprenons parfaitement que la distance géographique ne diminue pas pour autant le besoin urgent d'une réponse collective. La CSI a classé le Panama dans la catégorie 5 et parmi les dix pays les pires du monde pour les travailleurs. Ce résultat constitue un acte d'accusation grave de non-respect des droits du travail internationalement reconnus et montre que le socle même de la liberté syndicale, de la négociation collective et de la justice sociale que le mouvement syndical mondial est tenu de défendre est atteint. Une violation de l'autonomie syndicale en Amérique est, par essence, une attaque contre les droits de la classe ouvrière partout dans le monde.

Les mécanismes de contrôle de cette organisation ne peuvent être de simples observateurs bureaucratiques des dérives autoritaires de certains États; ils doivent servir de bouclier protecteur immédiats pour les dirigeants syndicaux qui défendent les droits de l'homme dans les plantations, dans les ateliers et sur les chantiers de construction.

Pour ces raisons, nous demandons, au nom du groupe des travailleurs d'Afrique, que cette commission, par ses conclusions, serve de vecteur efficace et décisif en exigeant du gouvernement panaméen qu'il cesse immédiatement ses pratiques antisyndicales et abandonne les poursuites pénales à l'encontre de dirigeants indépendants. Nous, les travailleurs d'Afrique, sommes pleinement solidaires avec nos camarades du Panama.

Membre travailleur, Argentine – Nous, les centrales argentines affiliées à la CSA, souhaitons plus que jamais défendre pour le Panama les principes et droits fondamentaux du travail, dont la liberté syndicale et le droit syndical tels qu'établis dans la convention et portés par le travail des organes de contrôle de l'OIT.

La liberté syndicale est un outil fondamental de renforcement des droits de l'homme et de justice sociale. Tout comme la commission d'experts, nous souhaitons exprimer notre profonde préoccupation quant à l'application de la convention par le Panama, qu'il a ratifiée et en vertu de laquelle la liberté syndicale doit être garantie et l'État ne doit pas s'immiscer dans le fonctionnement interne des organisations syndicales. Pourtant, une fois encore, le Panama est inclus dans la liste des cas de cette Conférence pour violations systématiques de la convention.

Les commentaires de la commission d'experts contiennent notamment de graves allégations de répression, de persécution, de détention, de criminalisation syndicale et d'entrave systématique à la poursuite de la négociation collective des syndicats du secteur public.

Nos centrales appuient résolument les dénonciations de la CONUSI, la CTRP et la CS, et sont solidaires avec le SUNTRACS, qui subit une criminalisation de ses activités légitimes, des détentions arbitraires de ses membres et dirigeants, et une asphyxie économique.

Aucun progrès n'a été enregistré non plus dans la mise en conformité de la législation interne avec les dispositions clés de la convention. Les violations de l'article 2, qui garantit le droit de constituer des organisations, et de l'article 3 sur le libre choix de leurs représentants, persistent également.

Il est particulièrement préoccupant de voir que le Code du travail autorise encore l'intervention automatique de la police lors «d'actions collectives» et interdit ces pratiques aux fédérations, affaiblissant ainsi le Plan d'action garanti par la convention.

Nous sommes évidemment solidaires avec les travailleurs et les travailleuses de l'éducation qui sont victimes de répression exercée par l'État dans le cadre de leurs actions



collectives, ainsi que de la suspension et du remplacement disciplinaires de 294 enseignants et dirigeants syndicaux.

Enfin, nous condamnons fermement devant cette commission la détention arbitraire et l'expulsion d'un membre du secrétariat de la CSA et de cette commission, alors qu'il était à l'aéroport de Tocumen et qu'il se rendait au Panama dans le cadre d'une mission de l'OIT. Nous demandons urgemment que tous les moyens et mécanismes nationaux soient examinés afin que la situation se normalise.

En résumé, les violations persistantes des droits et garanties prévus dans la convention montrent non seulement que le gouvernement manque de volonté politique pour mettre en conformité ses pratiques et ses lois internes avec la convention mais qu'il applique également une stratégie active et systématique visant à entraver le libre exercice de la liberté syndicale et priver les organisations de moyens essentiels pour développer leurs actions collectives et leur programme d'action.

Membre travailleuse, Italie – Dans le cadre de l'examen du cas du Panama sur l'application de la convention, la délégation italienne des travailleurs condamne devant cette commission la politique de persécution silencieuse mais mortelle du gouvernement: l'usage coordonné du MITRADEL et de la machine bureaucratique de l'État comme armes visant à punir les syndicats et paralyser le mouvement ouvrier indépendant. Ces obstacles administratifs violent les articles 2, 3 et 8 de la convention. Il ne s'agit pas là d'erreurs ponctuelles mais d'un étranglement bureaucratique systématique qui s'applique à tous les secteurs productifs du pays et touche durement les organisations les plus représentatives. Nous condamnons fermement ces faits.

Le MITRADEL refuse d'enregistrer et d'inscrire les nouveaux membres des comités exécutifs élus démocratiquement de SUNTRACS et de la CONUSI. Cette omission est utilisée comme excuse au niveau de l'État et du patronat pour saboter la négociation collective, exclure les dirigeants légitimes et retenir les cotisations syndicales des membres affiliés à la CTRP et la CS. Le ministère bloque et retarde de façon arbitraire la certification syndicale. Or, sans ce document obligatoire au Panama, les centrales indépendantes ne peuvent pas présenter de demandes ou de cahiers de revendications ni accéder à la conciliation. Il s'agit donc là de leur refuser toute existence juridique.

S'agissant du secteur de l'éducation, le ministère de l'Éducation a appliqué massivement, sans aucun fondement légal préalable, le principe d'abandon de poste pour licencier et couper les salaires de 298 enseignants. Le seul objectif était d'affaiblir leur syndicat après une grève légitime. Dans le secteur bananier, s'agissant du SITRAIBANA et du Syndicat professionnel des travailleurs des producteurs de bananes indépendants (SITRAPBI), le MITRADEL poursuit son inaction bureaucratique intentionnelle en refusant de nommer des juges du travail. Ainsi, 5 000 travailleurs attendent toujours le règlement de leurs demandes d'indemnisation, protégeant ainsi l'impunité des systèmes d'affermage. Dans le secteur public, l'enregistrement de nouveaux syndicats est à l'arrêt total. Des conditions sans lien avec la loi sont imposées et le minimum de 40 travailleurs reste en vigueur alors que les syndicats pro-patronaux ou jaunes prolifèrent à grande vitesse. Cette agression va plus loin et inclut la falsification des demandes d'affiliation pour les transférer à des organisations proches du gouvernement et la pratique illégale consistant à restituer unilatéralement les cahiers de revendications aux syndicats.

Le Code du travail interdit ces pratiques. Seuls les travailleurs peuvent remettre des cahiers de revendications. En agissant de la sorte, l'État lève de facto l'immunité syndicale, expose les dirigeants au licenciement et permet d'imposer de fausses conventions collectives.



La convention est claire à ce sujet, les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter les droits syndicaux ou à en entraver l'exercice légal.

Nous demandons donc à cette commission qu'elle prie instamment le gouvernement de cesser immédiatement ce harcèlement bureaucratique et qu'il rétablisse de façon urgente les garanties institutionnelles pour l'ensemble des syndicats indépendants du pays.

Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Je prends la parole devant la présente commission avec toute la légitimité que m'accordent les bases de travailleurs de mon pays, mais également avec une profonde indignation d'avoir été privé de mon droit à représenter officiellement la classe ouvrière à cette Conférence internationale du travail alors que je suis le secrétaire général de la CONUSI de Panama, organisation affiliée à la CSA et la CSI.

Je suis Panaméen et dirigeant syndical, et si la liberté syndicale était respectée dans mon pays, ce serait moi qui occuperais aujourd'hui officiellement le siège de la délégation des travailleurs aux côtés de mes collègues de la CTRP et de la CS.

À la place, le gouvernement a organisé une grossière manœuvre d'exclusion pour faire taire nos voix à Genève en imposant la présence d'une représentation artificielle de minorités dociles sous tutelle officielle, violant sans détour l'article 3 de la convention. Cette exclusion internationale reflète bien la chasse à l'homme et la guerre juridique féroces que nous subissons à l'intérieur de nos frontières et dont le seul but est de décapiter définitivement la direction des organisations majoritaires de notre pays.

La persécution pénale et l'acharnement de l'État envers les dirigeants de la CONUSI et du SUNTRACS se manifestent concrètement dans quatre cas désespérants:

- M. Saúl Méndez: le secrétaire général du SUNTRACS a demandé l'asile politique pour sauver sa vie et sa liberté face au harcèlement judiciaire et aux menaces directes du pouvoir exécutif.
- M. Erasmo Cerrud: le secrétaire à la défense du SUNTRACS vit reclus depuis 11 longs mois à l'intérieur de l'Ambassade du Nicaragua à Panama, pris dans un piège diplomatique car le gouvernement, au mépris des dispositions des traités internationaux, refuse de lui fournir un sauf-conduit pour sortir du pays.
- M. Genaro López: leader historique de 71 ans et ex-candidat à la présidentielle, il a été incarcéré de façon tout à fait aberrante dans une prison de haute sécurité et vit aujourd'hui avec un dispositif électronique à la cheville alors que sa santé s'est fortement détériorée.
- M. Jaime Caballero: dirigeant dans le domaine de la construction, il a subi dix mois de confinement illégal dans la prison de «la Mega Joya» avec de dangereux criminels, où il a subi des traitements humiliants. Il vit aujourd'hui avec un bracelet électronique à la cheville et est assigné à résidence.

À ces arrestations s'ajoute une asphyxie économique planifiée, avec la fermeture de 17 comptes bancaires du SUNTRACS et le refus du ministère du travail d'enregistrer nos comités exécutifs légitimes.

La CSI ne se trompe pas lorsque, dans l'Indice des droits dans le monde qu'elle a publié pour 2026, elle classe le Panama dans la catégorie 5 et parmi les dix pays les pires du monde pour les travailleurs.

Le message édifiant que l'État envoie à la société est terrible: «si nous sommes capables de mettre un ex-candidat à la présidentielle dans une prison de haute sécurité, si nous



envoyons en exil les secrétaires généraux et attaquons leur foyer, imaginez ce qui va vous arriver, vous les petits travailleurs, si vous sortez dans la rue pour manifester».

Observateur, Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) – Je prends la parole au nom de l'IBB et de SUNTRACS, notre organisation affiliée. Le cas présent fait l'objet de préoccupations liées à une attaque systématique du syndicat de la construction le plus grand et le plus représentatif du pays, qui représente les travailleurs depuis 54 ans et contribue au développement du secteur de la construction au Panama. La commission d'experts a déjà fait part de ses préoccupations concernant la criminalisation de l'activité syndicale, la détention de dirigeants syndicaux et l'asphyxie financière du SUNTRACS, ainsi que la détérioration d'un dialogue social véritable. Le Comité de la liberté syndicale a examiné à plusieurs reprises le cas n° 3456 et a publié deux rapports intérimaires à ce sujet. Le gouvernement n'a cependant pas mis en œuvre les recommandations du comité et a choisi de ne pas faire ce qu'on lui demandait.

Ces préoccupations sont donc toujours présentes et la situation continue de se détériorer. Plus précisément, ce cas porte sur la confrontation qui a eu lieu le 12 février 2025 entre environ 600 ouvriers du bâtiment qui manifestaient contre la loi n° 462 et plus de 500 membres des forces de sécurité, à l'issue de laquelle 83 travailleurs ont été inculpés. Des procédures pénales ont été engagées à l'encontre de pratiquement tous les dirigeants du SUNTRACS, notamment MM. Saúl Méndez, Jaime Caballero, Genaro López, Erasmo Cerrud, Abdiel Betancourt, José Palacios, Ariel Rodríguez et Yamir Córdoba, et les opérations financières de SUNTRACS ont été fortement réduites. Sa coopérative a été supprimée et la procédure visant à dissoudre ce syndicat est encore en cours.

En janvier 2026, le SUNTRACS, qui est le syndicat le plus représentatif du pays avec plus de 80 000 travailleurs affiliés, a été exclu de la négociation collective sectorielle. En avril 2026, le SUNTRACS et la CONUSI ont été exclus du mécanisme de dialogue nouvellement établi dans le secteur de la construction. Ce ne sont pas des incidents isolés mais plutôt une tendance visant à éliminer un syndicat indépendant. Il ne s'agit plus uniquement de violations de la convention mais également du respect du système de contrôle de l'OIT lui-même. La crédibilité de ce système dépend de la façon dont les gouvernements agissent face aux recommandations formulées par le Comité de la liberté syndicale et prennent des mesures en vue de leur mise en œuvre. L'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois appelle donc le gouvernement à mettre immédiatement en œuvre toutes les recommandations du Comité de la liberté syndicale, à garantir un accès sans restriction aux fonds et opérations bancaires du SUNTRACS ainsi qu'aux procédures visant des travailleurs et des dirigeants syndicaux, à veiller à ce que les dirigeants et militants syndicaux qui sont en exil ou ont demandé le droit d'asile puissent rentrer en toute sécurité, ne soient pas poursuivis et ne fassent pas l'objet de représailles, à s'assurer de la libération immédiate des syndicalistes détenus et de la fin de toute mesure privative de liberté, à permettre au SUNTRACS de fonctionner à nouveau librement en reconnaissant ses dirigeants élus démocratiquement, en rétablissant un véritable dialogue social et en arrêtant toute action visant à le dissoudre. Les travailleurs du Panama méritent mieux. La convention exige de faire mieux.

Représentant gouvernemental – Au nom de la République du Panama et dans l'exercice de son droit de réponse, nous souhaitons ici décrire la réalité juridique et institutionnelle de notre pays. Récemment, on a tenté d'exposer une idée à la communauté internationale dans le but d'altérer la nature de notre État de droit en suggérant que les activités syndicales font systématiquement l'objet de poursuites et sont criminalisées dans le pays. Devant ces affirmations, l'État répond en faisant valoir la rigueur de ses lois et le respect des libertés démocratiques dont il a toujours fait preuve.



Le Panama est un pays solidement ancré dans la démocratie, qui applique de manière stricte le principe de séparation des pouvoirs. Quand un citoyen, un dirigeant ou une organisation est appelé à répondre de ses actes devant les tribunaux, il le fait dans le cadre d'une procédure judiciaire ordinaire, pour des infractions présumées. Confondre responsabilisation et persécution politique manque de fondement juridique et va à l'encontre de la notion propre d'égalité devant la loi, principe selon lequel personne ne peut être au-dessus du système juridique national.

Quiconque faisant l'objet d'une procédure devant les tribunaux panaméens dispose de toutes les garanties constitutionnelles. Quiconque ayant décidé d'abandonner le pays le fait de sa propre initiative, face à des poursuites pénales individuelles liées en général à des irrégularités financières alléguées ou des conflits patrimoniaux qui n'ont strictement rien à voir avec les activités syndicales légitimes.

L'état de droit s'affaiblit lorsqu'on utilise la structure syndicale comme outil d'impunité afin de se soustraire à la justice. La liberté et l'immunité syndicales ont été créées pour équilibrer les relations de travail et rendre le travail plus digne, et non pour conférer une immunité face à des infractions passibles de sanctions.

Le Panama se présente comme un État ouvert au dialogue, qui tolère les critiques, respecte les manifestations pacifiques et respecte tous les accords internationaux qu'il a signés. Notre expérience montre que les différends socioprofessionnels se résolvent par la négociation et devant les tribunaux du travail, qui sont des institutions dans lesquelles les organisations syndicales sont très actives. Cependant, nous ne pouvons permettre que le discours sur les droits de l'homme soit instrumentalisé pour décrédibiliser les institutions démocratiques que nous avons eu tant de mal à construire.

La crise prolongée du secteur de la banane dans la province de Bocas del Toro en 2025 est une conséquence directe de l'appel du SITRAIBANA, auquel plus de 4 000 travailleurs des entreprises Chiquita et Ilara Holdings ont répondu en entamant une grève de 39 jours au motif que la loi sur la caisse d'assurance sociale n'était pas respectée. Les rues principales, la mobilité ainsi que la chaîne d'approvisionnement en nourriture ont été bloquées, affectant des tiers.

Entre mai et juin 2025, les manifestations se sont transformées en émeutes lorsque des manifestants, visages couverts et armés, ont bloqué les routes et installé jusqu'à 43 points de blocage simultanément. Les autorités ont alors été obligées d'intervenir pour rétablir l'ordre public et garantir les services essentiels, dans le strict respect des droits de l'homme.

Le gouvernement a canalisé la crise par le dialogue en créant une commission de haut niveau. Dans ce cadre, la ministre du Travail et du Développement professionnel a proposé des mesures concrètes aux côtés des travailleurs du secteur bananier, parvenant à la promulgation de la loi n° 471 de 2025 qui établit un régime spécial en faveur des travailleurs et producteurs indépendants du secteur et leur accorde des avantages comme la retraite anticipée, en conformité avec les principes de l'OIT.

Il faut souligner que la grève a été déclarée illégale par les tribunaux du travail, qui ont établi qu'elle avait commencé sans respecter les critères fixés par le Code du travail. L'abandon prolongé du travail a causé des préjudices financiers qui ont entraîné l'arrêt des activités de l'entreprise et le licenciement de travailleurs.

Le gouvernement a immédiatement réagi: en août 2025, il a conclu un mémorandum d'accord avec l'entreprise en vertu duquel un investissement de 30 millions de dollars des États-Unis a été avancé pour relancer la production, en vue de reprendre les exportations en décembre de la même année.



Sur place, des programmes complémentaires d'inclusion professionnelle ont été mis en place, comme l'Espace de l'entrepreneur par le biais de l'Autorité des micro, petites et moyennes entreprises et du MITRADEL, garantissant ainsi de réelles possibilités d'auto-emploi et de dynamisme économique pour les familles de la province.

Les résultats de cette politique publique sont réels: nous avons dépassé les attentes en matière de contrats avec plus de 5 700 nouveaux travailleurs dans ce secteur, venant ainsi réaffirmer le renforcement d'un modèle de redynamisation agricole durable, sûr et aligné sur les normes internationales les plus strictes. Ce modèle de protection, qui a fait ses preuves, pourrait être étendu à d'autres secteurs agricoles du pays.

Concernant la Coopérative multiservices SUNTRACS R.L., l'Institut panaméen autonome coopératif, dans l'exercice de ses fonctions de contrôle et en sa qualité d'organisme superviseur dans le cadre de la prévention du blanchiment d'argent, a annulé la personnalité juridique de cette coopérative en mai 2025.

Cette sanction technique a été le résultat d'audits et de mesures de contrôle des risques organisées depuis 2017, qui ont révélé des lacunes importantes et des manquements graves et répétés qui n'ont pas été corrigés malgré les délais accordés de plus de deux ans. On compte notamment: i) le non-respect de la législation relative au blanchiment de capitaux, le manque de rapports présentés à l'Unité d'analyse financière au sujet d'opérations douteuses ou de transactions en espèces; ii) le détournement des fonctions de la coopérative qui est devenue une intermédiaire financière du syndicat SUNTRACS à travers un nombre excessif de lignes de crédit qui se chiffrent en millions en faveur de tiers et non d'associés, en plus de l'acceptation pourtant interdite d'autres entités juridiques à des fins lucratives, et iii) la réalisation de transactions massives en espèces sans les contrôles appropriés qui sont exigés par la loi d'exécution et le principe de diligence raisonnable.

Après avoir épuisé les recours administratifs en révision et en appel, la dissolution de la coopérative a été prononcée en juillet 2025 et a entraîné la procédure de liquidation.

J'en arrive maintenant aux 412 victimes, dont 316 participent comme parties plaignantes, qui attendent que justice soit faite dans l'affaire Red Frog Beach. La plainte pénale est déposée contre le SUNTRACS, sa coopérative et plusieurs dirigeants pour des actes répréhensibles qui se seraient produits dans le cadre de la gestion de biens associés au paiement, pour plus de 7 millions de dollars des États-Unis, de prestations liées à l'emploi reconnus par la juridiction du travail.

L'enquête a débuté en 2022 et les personnes concernées ont été inculpées pour des infractions contre le patrimoine économique, l'ordre économique, la sécurité collective, l'administration de la justice, et pour abus de confiance.

Parmi les personnes visées par l'enquête, le secrétaire général du SUNTRACS est entré dans l'ambassade de l'État plurinational de Bolivie au petit matin du 21 mai 2025, après avoir sauté par-dessus les barrières de sécurité, pour demander l'asile politique. Le gouvernement lui a octroyé un sauf-conduit mais il a perdu son droit de protection et les garanties internationales liées au droit d'asile en quittant volontairement le territoire bolivien en juillet de la même année.

Aujourd'hui, les mandats d'arrêt délivrés à son encontre et à celui d'un autre dirigeant qui a demandé l'asile à l'Ambassade du Nicaragua sont toujours valables, alors qu'un troisième dirigeant est lui en liberté sous surveillance électronique. L'enquête est en cours.



S'agissant de la question des comptes bancaires, le ministère public a ouvert une enquête pénale à partir des informations fournies par l'Unité d'analyse financière concernant un blanchiment de capitaux et des infractions financières présumés. L'enquête concerne les agissements de plusieurs membres du comité exécutif du SUNTRACS.

D'après les informations fournies par les autorités compétentes, les procédures ont commencé après la détection de mouvements bancaires et de transactions financières considérées comme inhabituelles ainsi qu'une gestion des fonds pour laquelle il existerait de possibles incohérences entre les recettes et les opérations financières enregistrées. De même, il semblerait que l'organisation ait ouvert des comptes en cryptomonnaies dans d'autres juridictions, ce qui est contraire au Code du travail qui contient des dispositions spécifiques sur la gestion de fonds des organisations sociales.

Dans le cadre de l'enquête, le ministère public a entrepris des démarches afin de vérifier l'origine et la destination des fonds. D'autres éléments ont été ajoutés sur des transferts provenant d'organisations syndicales et sur l'utilisation de fonds liés au programme de formation syndicale, financé par le Fonds de l'assurance-formation pour un montant de 2 millions de dollars des États-Unis, déboursé par le ministère du Travail sur une période donnée.

Le gouvernement réaffirme que les enquêtes en cours sont de nature strictement pénale et financière, et qu'elles n'ont aucun lien avec l'exercice de la liberté syndicale ni avec les activités légitimes de représentation syndicale reconnues par la législation nationale ainsi que par la présente convention et la convention n° 98.

Ces actions sont menées exclusivement dans le cadre de l'exercice des compétences constitutionnelles et légales des autorités compétentes. Elles ont été soumises au contrôle de l'autorité judiciaire correspondante et sont réalisées dans le plus strict respect de la diligence raisonnable. Ainsi, les personnes qui font l'objet d'enquêtes jouissent pleinement du principe de la présomption d'innocence et de l'accès à des recours juridiques prévus par le système juridique du pays, dans la mesure où les faits analysés correspondent à des comportements définis dans les normes nationales et instruments internationaux ratifiés par la République du Panama dans le cadre de la lutte contre le crime organisé et le blanchiment de capitaux.

Le gouvernement a fourni en temps utile toutes les informations requises au Comité de la liberté syndicale, dans le strict respect de ses obligations internationales et du cadre juridique en vigueur, et continuera d'apporter toutes les informations nécessaires avec les preuves correspondantes.

D'autre part, le contrôle du Fonds de l'assurance-formation est un exercice légitime de responsabilisation. En tant qu'administrateur de ce fonds, le MITRADEL exige des organisations sociales qu'elles rédigent des rapports transparents sur son utilisation; cela a permis, dans de nombreux cas, de certifier la continuité des paiements.

Ces mesures permettent de garantir que l'autonomie syndicale respecte les principes de légalité et de transparence, conformément aux bonnes pratiques mises en avant par l'OIT.

Par ailleurs, 13 nouvelles organisations syndicales se sont ajoutées à la Commission de l'éducation syndicale tripartite, multipliant ainsi les possibilités de formation et de renforcement de l'inclusion, ainsi que d'accès à des programmes de formation financés par les fonds publics.

Au vu des considérations précédentes, auxquelles s'ajoutent d'autres faits constatés au fil du temps, et après avoir procédé à une analyse juridique et technique rigoureuse en



s'appuyant sur le cadre constitutionnel et juridique en vigueur, le 17 juillet 2025, la ministre du Travail et du Développement professionnel, par voie d'administrateur judiciaire et dans l'exercice du pouvoir décrit à l'article 392, paragraphe 2) du Code du travail, a demandé la dissolution de l'organisation syndicale SUNTRACS, considérant que celle-ci s'était écartée de manière évidente et permanente des objectifs propres à toute organisation sociale établie selon la législation du travail en vigueur.

À ce jour, plusieurs auditions ont eu lieu dans le cadre de la procédure et la décision sur ce cas est actuellement examinée par l'Organe judiciaire, une autorité compétente chargée de statuer conformément au droit, dans le respect des principes de diligence raisonnable et le plein exercice du droit de défense des parties.

La demande du MITRADEL répond au devoir institutionnel de l'État visant à veiller à l'application de la loi, la protection de l'intérêt général des travailleurs et la préservation de la nature et de l'objet légitimes des organisations syndicales.

Face aux défis à surmonter en 2026, le gouvernement continue de travailler au renforcement du dialogue social, notamment par le biais des activités suivantes: i) la convention collective du secteur de la construction a été signée pour la période 2026-2029. Pour la première fois, l'accord entre la Chambre panaméenne de la construction et les travailleurs a rassemblé sept des 22 organisations syndicales du secteur, une avancée historique grâce à laquelle la continuité des bénéfices acquis et les nouveaux ajustements de salaires sont assurés, permettant ainsi de parvenir à une paix sociale dans un secteur stratégique de notre économie; ii) en matière d'inclusion sociale, la mise en œuvre du programme Juan Albáñil – grâce à l'alliance entre le MITRADEL et la Caisse d'épargne – marque un tournant dans le domaine de la justice financière. Cette initiative permet en effet aux travailleurs de la construction, un secteur traditionnellement exclu du système bancaire en raison du caractère occasionnel des contrats, d'accéder à des prêts hypothécaires, et iii) l'initiative institutionnelle *Diálogo que Produce* a été lancée par le biais de l'Institut panaméen des études sur le travail. Il s'agit d'un programme conjoint de formation pour employeurs et travailleurs qui vise à renforcer le principe du tripartisme, promouvoir la bonne compréhension du cadre légal, encourager le dialogue social et donner la priorité à la résolution pacifique des différends directement dans le cadre du secteur productif.

Dans l'exercice du droit réglementaire constitutionnel, l'Organe exécutif a promulgué en 2025 un décret qui réglemente les dispositions du Code du travail en matière de grève dans le service public. Ce décret développe et précise leur portée tout en restant aligné sur la loi, et concrétise la liste générale prévue à l'article 486 afin de garantir que le droit de grève dans les services publics s'exerce sur la base de critères de proportionnalité, garantissant ainsi dans le même temps la continuité des services essentiels à l'intérêt général.

Cette norme a été contestée devant la Cour suprême de justice dans le cadre d'un recours contentieux administratif en annulation. Dans le respect du principe de séparation des pouvoirs, l'État panaméen attend qu'une décision soit rendue.

Il est essentiel d'opérer une distinction entre l'exercice légitime de la liberté syndicale, que le Panama respecte, protège et promeut, et certains faits spécifiques qui sont en train d'être examinés par les autorités compétentes, dans le plein respect des garanties d'une procédure régulière et de la séparation des pouvoirs.

Le Panama dispose d'une longue tradition de concertation et de dialogue entre les différents acteurs du monde du travail. Les divergences font naturellement partie du



processus et constituent un défi permanent auquel il faut faire face grâce au respect mutuel et au renforcement institutionnel.

Nous remercions la commission de nous avoir laissé la possibilité de décrire le contexte devant l'OIT. Nous remercions également les interlocuteurs sociaux pour les observations qu'ils ont formulées. Nous apporterons des informations complémentaires par écrit.

Nous estimons qu'il revient au Comité de la liberté syndicale de continuer à développer son analyse indépendante, conformément aux procédures établies par l'OIT.

Enfin, le gouvernement souhaite réaffirmer son solide esprit de collaboration et le dialogue permanent qu'il entretient avec les mécanismes de contrôle de l'OIT. Nous avons reçu leurs recommandations avec respect et les considérons comme une occasion de renforcer nos institutions, garantissant ainsi la liberté syndicale et le tripartisme de façon harmonieuse comme autant d'éléments essentiels de la justice sociale.

Membres employeurs – Nous remercions le représentant gouvernemental pour sa présence dans la salle et pour les informations communiquées.

À l'issue des discussions et compte tenu des observations formulées dans le rapport que nous avons examiné, nous souhaitons encourager le gouvernement à poursuivre son étroite collaboration avec les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs, et évidemment avec le Bureau, sur tous les points qui ont été mentionnés. En ce qui concerne certains éléments liés à la grève qui ont été évoqués au cours de la discussion, nous souhaitons confirmer la position que nous avons exprimée lors de notre première intervention sur toutes les questions relatives à la grève. Ce n'était pas mon intention de me répéter, puisque je l'ai déjà mentionnée lors de ma première intervention et par respect pour votre temps et les travaux de la commission, mais je vous demande de bien vouloir en tenir compte.

Nous souhaitons également demander au gouvernement de fournir des informations complètes, actualisées et détaillées en réponse aux observations de la commission d'experts. Aussi, nous tenons également à renouveler notre appel au gouvernement et à l'encourager à prendre, une fois pour toutes, des mesures pour renforcer et redynamiser les institutions du dialogue tripartite. Il faudra pour cela réactiver les commissions tripartites et mettre en place le Conseil supérieur du travail, mais ces points ont déjà été suffisamment abordés et cette demande figure d'ailleurs dans le rapport de la commission d'experts. Il est également nécessaire que le gouvernement évalue et, le cas échéant, cherche les moyens d'améliorer l'application de la convention dans la pratique. Le rapport contient une série d'éléments qu'il doit prendre en considération pour y parvenir. De plus, compte tenu de la discussion qui a eu lieu, nous sommes convaincus que, grâce au dialogue social et au respect des institutions, en plus de la coopération tripartite et de l'engagement envers les principes fondamentaux de l'OIT, le Panama pourra progresser efficacement vers la pleine application de la convention. Certains éléments datent et des mesures avaient déjà été prises pour amorcer des progrès. Nous encourageons le gouvernement à reprendre la voie d'une amélioration.

Je partage également l'avis de certains participants, à savoir qu'en rétablissant le dialogue social, il sera possible d'éviter bon nombre des écueils mentionnés, qui auraient pu être surmontés grâce à un dialogue responsable. De nombreux autres éléments et faits plus récents ont déjà été examinés par la commission d'experts, mais il est nécessaire de mieux les cerner, raison pour laquelle elle a demandé que des informations supplémentaires lui soient fournies. Nous encourageons donc le gouvernement à s'exécuter pour que nous disposions d'éléments tangibles pour examiner ce cas. À n'en pas douter, vous serez à nouveau invités prochainement à rendre compte à la commission des progrès réalisés. J'espère que nous



pourrons constater des améliorations et une évolution dans le traitement des questions que nous avons examinées aujourd'hui. Il me semble que vous disposez des éléments suffisants pour y parvenir.

Membres travailleurs – Nous avons écouté avec beaucoup d'attention l'intervention du gouvernement. Nous avons également constaté des points communs entre certaines opinions exprimées ici au sujet du rapport de la commission d'experts et, bien évidemment, sur la nécessité de mener une action tripartite pour garantir les droits fondamentaux au travail. Dans son intervention, le gouvernement s'est notamment prononcé en faveur des principes du dialogue social. Certains employeurs ont aussi reconnu dans le dialogue social un outil conceptuel et nous, également, nous plaçons en faveur du dialogue social, qui nous sert de fondement. Nous sommes donc tous d'accord sur la nécessité du dialogue social, mais un dialogue auquel tous les partenaires sociaux représentatifs sont conviés.

C'est pourquoi nous réaffirmons que l'exclusion de tous les espaces de dialogue social des trois centrales syndicales affiliées à la CSI et à la CSA – à savoir la CONUSI, la CTRP et la CS – démontre que le dialogue social au Panama ne se consolide pas.

C'est une des raisons pour lesquelles nous allons notamment demander à la commission que, dans ses conclusions, elle exige du gouvernement qu'il s'engage à élargir le dialogue pour inclure les organisations syndicales nationales affiliées à la CSA et à la CSI, avec l'intervention du Bureau de l'OIT pour l'Amérique centrale, afin de garantir un véritable dialogue, pluraliste, effectif et constructif.

Comme l'a justement annoncé le gouvernement, dans le cadre de la gouvernance mondiale mais surtout régionale, il va prochainement assumer des responsabilités extrêmement importantes, dont la présidence *pro tempore* du Conseil des ministres du Travail d'Amérique centrale et de la République dominicaine et la présidence du Réseau ibéro-américain des inspections du travail. Dans un avenir plus proche, d'autant que le pays fait déjà partie déjà sa *troika*, il assurera aussi la présidence de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'OEA. Nous souhaitons que le Panama soit à la hauteur de ce rôle de premier plan.

Il s'agit d'un rôle d'une importance et d'une responsabilité capitales, car, outre sa participation active aux côtés des autorités du travail de la région, cette structure dispose de deux organes consultatifs permanents: l'un pour les employeurs, le Comité consultatif technique des affaires sur les questions liées au travail (CEATAL), et l'autre pour les travailleurs et les travailleuses, le Conseil consultatif technique syndical (COSATE).

La Conférence donne lieu à une déclaration et à un plan d'action pour les Amériques qui constitue une feuille de route dont le Panama assurera la mise en œuvre pour l'ensemble de la région. C'est à cette occasion que le gouvernement confirmera l'engagement durable en faveur d'une gouvernance du travail démocratique qu'il a clairement exprimé dans le document transmis à la commission.

Ce serait une bonne chose, voire une très bonne chose de se présenter devant ces instances en ayant donné suite au rapport de la commission d'experts qui bénéficie manifestement du soutien majoritaire – je n'oserais pas dire unanime – des membres de la commission.

Pour ma part, en tant que présidente du COSATE, je pense que ce serait là une belle occasion pour le Panama de jeter les ponts dont il était question dans ma première intervention, et de trouver ainsi des solutions aux conflits en respectant pleinement la convention. En ce qui concerne le COSATE, cette instance compte dans sa structure le



secrétariat de la CSA. Il s'agit de la voix syndicale de la région et, le gouvernement le sait bien, le COSATE comme la CSA ont toujours participé aux activités de la région dans le plus grand respect, affichant tantôt leur accord, tantôt leur désaccord, car c'est ainsi que se déroule le véritable dialogue social qui ne peut avoir lieu sans le droit humain à la liberté d'expression. C'est pour cette raison que, pour la CSI, au niveau mondial, et pour la CSA, au niveau régional, la garantie du respect de la convention est essentielle.

Dans ce contexte, nous insistons aussi sur le fait qu'il faut régler de toute urgence le problème de l'interdiction d'entrée en République du Panama d'un responsable syndical de la CSA, situation qui appelle également une réponse globale et complète du gouvernement. Nous souhaiterions ici rappeler un paragraphe de la Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, selon lequel «[l]a participation de syndicalistes à des réunions syndicales internationales est un droit syndical fondamental; c'est la raison pour laquelle les gouvernements doivent s'abstenir de toute mesure, telle que la confiscation des documents nécessaires à leurs déplacements, qui empêcherait les représentants des organisations de travailleurs d'exercer leur mandat en toute liberté et indépendance».

Nous avons déjà relevé et souligné plusieurs points de convergence au cours des discussions. Nous avons tous également donné notre opinion sur les questions en suspens sur lesquelles le Panama doit apporter des réponses. Je ne vais plus décrire ici l'étranglement économique que subissent certaines organisations syndicales, dont le SUNTRACS, les perquisitions de domiciles privés et l'absence de garantie pour l'exercice de la liberté syndicale dont sont victimes certains dirigeants syndicaux démocratiques. Nous avons aussi déjà cité les détentions dans des quartiers de haute sécurité, les assignations à domicile, les exils, le refus d'accorder des sauf-conduits et les répressions de manifestations politiques. L'absence totale de protection des travailleurs, notamment en les privant de leurs dirigeants; tout cela figure dans le rapport.

L'application de la convention ne pose pas exclusivement des problèmes au Panama ou à une organisation syndicale donnée. Nous faisons ici référence à plusieurs éléments et à plusieurs articles de la convention, de même qu'à son application effective au Panama. En ce qui concerne les poursuites pénales engagées, nous devons nous abstenir d'en préjuger l'issue, mais nous désirons obtenir la garantie de l'indépendance d'un système judiciaire qui n'est pas instrumentalisé pour persécuter ou démanteler des organisations syndicales. Nous croyons en la liberté du pouvoir judiciaire. Comme l'ont déjà souligné les membres travailleurs, au sein de cette même commission lors de l'examen de cas concernant d'autres pays, il revient à l'État de garantir l'intégrité physique des travailleurs et de leurs dirigeants syndicaux. L'assurance de cette garantie, permettant à des dirigeants syndicaux des Amériques et du monde entier de participer à tous les événements dans lesquels le Panama joue un rôle de premier plan ou qu'il accueille, comme ce fut le cas par le passé, serait particulièrement bienvenue. En tant que travailleurs des Amériques, nous organisons notre congrès au Panama et c'est aussi là que se tient la Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'OEA, à laquelle j'ai participé et à laquelle j'espère participer encore. Nous avons entendu les membres employeurs soulever la question du droit de grève devant la Cour internationale de justice. Nous tenons à réaffirmer la position des travailleurs à ce sujet, qui est déjà connue au sein de cette commission. C'est uniquement en raison de l'intervention du porte-parole des employeurs que je me sens dans l'obligation de répéter que, compte tenu de l'arrêt rendu en toute clarté par la Cour, nous attendons que cette question soit débattue à l'occasion du Conseil d'administration de novembre de cette année.

J'ai beaucoup de choses à dire en ce qui concerne les conclusions, mais ce que nous demandons formellement, c'est que les conclusions de la commission demandent au



gouvernement de donner suite aux observations de la commission d'experts. Nous demandons également officiellement qu'une mission de contacts directs ait lieu pour trouver des moyens de respecter les dispositions de la convention. Je pense que nos points de vue coïncident en de nombreux points. Nous tenons à souligner qu'il reste des questions en suspens, mais surtout que le gouvernement du Panama et les gouvernements de la région représentée par la CSA doivent garantir un dialogue effectif qui doit s'établir avec les travailleurs et les employeurs. La décision d'instaurer un dialogue étant motivée par la décision politique, il revient donc au gouvernement de la prendre.

Membres employeurs – Je tiens à préciser, par principe et malgré tout le respect que je porte aux déclarations de la porte-parole des travailleurs – que je respecte tant sur le plan personnel que professionnel – qu'il est vraiment fâcheux et hors contexte de faire référence, dans cette salle et au cours de ces discussions, au Comité de la liberté syndicale et de s'en servir pour appuyer des conclusions. Les discussions que nous menons au sein du Comité de la liberté syndicale s'appuient certes sur des éléments tirés de la commission, mais nous tenons compte du contexte, des faits et des circonstances; nous ne sortons pas un paragraphe de son contexte pour en tirer un principe. Le moment viendra de discuter des conclusions, mais je ne pense pas qu'il y ait consensus, et il aurait été préférable de ne pas s'avancer sur ce point; je ne pense pas non plus qu'une majorité soutienne cette position.

Je pense que le débat est clair. Cela ne vaut pas la peine de revenir sur ce sujet et d'en discuter à nouveau. Je ne me retrouve simplement dans aucun de ces deux points et il me semble qu'il ne relève pas de notre compétence de nous prononcer sur la délivrance d'une autorisation de pénétrer sur le territoire. Je ne voudrais pas m'étendre sur ce point, mais je tiens simplement à ce qu'il soit noté que cela ne devrait pas faire partie des discussions et encore moins des conclusions.

Membres travailleurs – Premièrement, j'étais très heureuse de clore le cas du Panama et, ensuite, j'ai en effet cité l'exemple du Comité de la liberté syndicale, car il s'agit de l'une des recommandations et de l'un des principes que nous appliquons. Deuxièmement, cela ne me pose aucun problème que nous réécoutions et relisions les déclarations, mais personnellement, j'en ai dégagé des points de consensus. Même si je pensais faire cette déclaration pour le cas de l'Uruguay, je le dis maintenant: comme l'a dit la porte-parole des membres travailleurs, parfois, nous ne devrions pas nous limiter à relever les violations, mais nous devrions aussi mettre en avant des résultats positifs. C'est la raison pour laquelle, cher camarade, j'ai évoqué ce point et, à vrai dire, je ne souhaite pas non plus entrer dans un débat sur les questions qui ont été soulevées ici, concernant les poursuites pénales, les mises en examen et tout le reste. Je tenais simplement et respectueusement à dire que nous réclamons l'indépendance du pouvoir judiciaire, mais je me serais également opposé à des discussions sur tous les détails concernant des affaires que je ne connais pas, d'une part, et qui relèvent de la justice, d'autre part. Je pense donc que nous allons effectivement parvenir à un consensus sur les conclusions et que certaines questions servent de contexte et d'arguments. Toutefois, la conclusion la plus importante est que le gouvernement du Panama doit donner suite aux observations de la commission d'experts sur lesquelles une majorité des intervenants et vous-même concordent.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut ainsi. Je remercie le représentant gouvernemental du Panama ainsi que tous les orateurs d'y avoir participé.



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.

Compte tenu de la discussion, la commission a prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces assorties de délais pour:

- garantir que tous les syndicalistes puissent mener leurs activités librement et en toute indépendance, sans intimidation ni représailles;
- garantir, en droit et dans la pratique, que l'exercice des droits syndicaux ne conduise pas à une arrestation arbitraire, à une détention, à la persécution ou à une pression financière ou administrative injustifiée;
- prendre des mesures immédiates, en pleine consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour rétablir le fonctionnement effectif de la commission de mise en conformité et de la commission de traitement rapide des plaintes sur la liberté syndicale et la négociation collective;
- renforcer et institutionnaliser le dialogue social tripartite, notamment par des avancées dans la création du Conseil supérieur du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives;
- entreprendre, sans délai et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les réformes législatives nécessaires pour mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention, notamment en ce qui concerne l'exigence de posséder la nationalité pour les membres des comités exécutifs des syndicats;
- prendre des mesures concrètes pour assurer l'application effective, en droit et dans la pratique, des droits garantis par la convention, notamment par le biais de procédures d'enregistrement transparentes et rapides pour les organisations de travailleurs, ainsi que de mécanismes de règlement des différends efficaces.

La commission a invité le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à présenter un rapport à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations ainsi que sur les résultats obtenus, notamment s'agissant des procédures concernant le canal de Panama.

Représentant gouvernemental – Au nom de la République du Panama, je prends 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 concernant la liberté syndicale, la question des réunions tripartites et du Conseil supérieur du Travail, ainsi que l'état d'avancement des procédures en cours devant les tribunaux juridictionnels compétents.

Pour le Panama, le principal défi reste de créer davantage de possibilités pour nos citoyens. C'est la raison pour laquelle nous encourageons l'adoption de politiques visant à renforcer l'employabilité, attirer des investissements et préparer notre main-d'œuvre aux



exigences de la nouvelle économie, convaincus que la paix sociale est une condition indispensable à la croissance, la création d'emplois et le développement durable.

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.

Enfin, le gouvernement réaffirme son solide esprit de collaboration et le dialogue permanent qu'il entretient avec les mécanismes de contrôle de l'OIT. Nous avons reçu leurs recommandations avec respect et les considérons comme une occasion de renforcer nos institutions, garantissant ainsi la liberté syndicale et le tripartisme de façon harmonieuse comme autant d'éléments essentiels de la justice sociale.

Papouasie-Nouvelle-Guinée (ratification: 2000)

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

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

Discussion par la commission

La Présidente – Le troisième cas à l'examen aujourd'hui concerne 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, par la Papouasie-Nouvelle-Guinée. Dix intervenants sont inscrits pour discuter du cas. Je vous informe qu'à titre exceptionnel la commission a accepté que le représentant gouvernemental, ainsi que les représentants des employeurs et des travailleurs de la Papouasie-Nouvelle-Guinée participent à la discussion à distance via la plateforme Zoom. Il est actuellement 1 heure du matin dans ce pays; la commission remercie donc tous les représentants de s'être connectés pour pouvoir présenter leurs interventions. J'invite tout d'abord le représentant gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, Monsieur le Secrétaire du Département du travail et des relations professionnelles, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Étant donné qu'il s'agit de la première fois que le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée prend la parole devant cette honorable commission, je voudrais commencer mon intervention en vous félicitant, Madame la Présidente, pour votre nomination à la tête de cet important organe de contrôle de l'OIT. Permettez-moi également de célébrer le 100^e anniversaire de cette commission. Le rôle qu'elle a joué dans la promotion du dialogue tripartite sur les normes internationales du travail est inestimable et unique dans le système international.

Je tiens également à transmettre la sincère gratitude de notre gouvernement à l'OIT pour sa collaboration continue et son soutien global dans différents domaines essentiels afin de respecter efficacement les conventions internationales du travail ratifiées par la Papouasie-Nouvelle-Guinée. Je souhaite aussi saluer les partenariats existants avec l'Union européenne (UE) et le gouvernement australien, qui permettent de renforcer davantage les opportunités



d'emploi pour tous tout en promouvant le respect des normes internationales du travail et une bonne gouvernance du travail.

Dans le cadre du projet STREIT, projet de soutien à l'entrepreneuriat rural, à l'investissement et au commerce, financé par l'UE, depuis 2020, le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée a pu améliorer les moyens de subsistance ruraux de nombreuses communautés vivant dans les provinces du Sepik oriental et occidental, en renforçant la production durable et l'inclusivité des chaînes de valeur du cacao, de la vanille et de la pêche. Avec le soutien de l'OIT, le gouvernement a pu améliorer l'accès au marché pour les femmes et les hommes travaillant en tant qu'agriculteurs et créer des emplois, notamment pour les femmes et les jeunes, grâce aux infrastructures de transport.

En 2025, la Papouasie-Nouvelle-Guinée a conclu un partenariat avec le gouvernement australien pour la mise en œuvre d'un projet de trois ans visant à renforcer la gouvernance du marché du travail afin de promouvoir le travail décent, la justice sociale et une croissance économique inclusive et sensible au genre. Ce projet repose sur trois objectifs principaux: premièrement, renforcer les systèmes d'administration du travail en modernisant la législation du travail conformément aux normes internationales et en améliorant la capacité des institutions à les appliquer; deuxièmement, améliorer les informations sur le marché du travail pour orienter les politiques publiques fondées sur des données probantes; et troisièmement, renforcer le dialogue social en créant un environnement propice à un dialogue tripartite efficace.

La Papouasie-Nouvelle-Guinée compte plus de 10 millions d'habitants; dont environ 50 pour cent de femmes; la majorité vivant en milieu rural. Le pays compte également plus de 840 langues différentes, ce qui en fait le pays le plus diversifié linguistiquement au monde.

Membre de l'OIT depuis 1976, la Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié 29 conventions, dont 8 des 10 fondamentales. Parmi les plus récentes, figure la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, ratifiée en 2023, qui constitue une avancée majeure pour protéger tous les travailleurs, en particulier les femmes. Notre gouvernement accorde une importance particulière au dialogue social avec le Congrès des syndicats de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNGTUC) et la Fédération des employeurs de Papouasie-Nouvelle-Guinée (EFPNG), qui a contribué à engager notre pays dans un ambitieux processus de réforme de la législation du travail et des institutions, comme je le mentionnerai au cours de mon intervention.

Malgré des défis importants en matière de ressources et de capacités ayant entraîné des retards dans les obligations de faire rapport, le gouvernement a récemment progressé dans la soumission de ses rapports à la commission d'experts, avec le soutien de l'OIT.

Le gouvernement prend note des observations formulées en 2025 concernant les conventions n^{os} 100 et 111 et souhaite souligner les points suivants:

Le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée souhaite réaffirmer qu'il est pleinement engagé à mettre en œuvre les réformes du travail nécessaires, notamment concernant la loi sur l'emploi de 1978 et la loi sur les relations industrielles de 1962, afin de garantir leur conformité avec les conventions de l'OIT ratifiées et leur adéquation aux réalités actuelles de notre marché du travail. À cet égard, le gouvernement a convenu de donner la priorité aux réformes visant à assurer l'égalité des chances pour les femmes et à éliminer les dispositions considérées comme discriminatoires au regard des conventions n^{os} 100 et 111, ainsi qu'à garantir une protection efficace contre la violence et le harcèlement. D'autres domaines clés de réforme incluent la protection contre le travail des enfants et la protection contre les licenciements abusifs. Ces priorités s'inscrivent également dans l'engagement du



gouvernement au titre du Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF) 2024-2028, visant à renforcer l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes, notamment en soutenant l'élaboration de lois et politiques sensibles au genre et en renforçant les capacités des ministères et départements concernés en matière de planification, budgétisation, suivi et rapport intégrant la dimension de genre.

En 2025 et 2026, le gouvernement a bénéficié de programmes de renforcement des capacités sur les normes internationales du travail, notamment concernant les conventions fondamentales de l'OIT n^{os} 100 et 111, ainsi que la convention n° 190. Nous remercions l'OIT d'avoir permis à la Papouasie-Nouvelle-Guinée d'accueillir en 2025 une mission, composée de spécialistes de l'OIT provenant de Genève, Bangkok et Fidji, qui a aidé le gouvernement à mieux comprendre ses obligations au titre des conventions ratifiées. À la suite de cette mission, le gouvernement a accepté d'engager la révision de la loi sur l'emploi afin de répondre aux préoccupations exprimées par la commission d'experts au titre des conventions n^{os} 100, 111 et 190, notamment en ce qui concerne la reconnaissance du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et la protection contre la violence, le harcèlement et la discrimination.

La Papouasie-Nouvelle-Guinée travaille également avec l'OIT à l'élaboration d'une politique nationale des salaires, et le gouvernement s'engage à veiller au respect du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Une avancée majeure a été l'approbation d'une augmentation significative du salaire minimum national. Ce résultat a été soutenu par le BIT grâce à une assistance technique ciblée et à des activités de renforcement des capacités destinées aux partenaires tripartites et au Conseil des salaires minimums. La réforme a été élaborée à travers un processus transparent et inclusif dirigé par le Département du travail et le Conseil des salaires minimums rétabli, avec la participation active des employeurs, des travailleurs et des représentants du gouvernement. De même, avec l'appui des référents ILO-OSH, le gouvernement a élaboré un premier projet de politique nationale en matière de sécurité et de santé au travail. Une consultation finale sur la version révisée de cette politique est prévue pour le 18 juin 2026, après quoi elle sera soumise au Conseil exécutif national pour approbation.

Le gouvernement a convenu de la création d'un groupe de travail tripartite sur la réforme du droit et des politiques. Ce mécanisme permettra aux partenaires tripartites d'identifier et de convenir conjointement des domaines de réforme du droit du travail, de discuter des projets de législation et de suivre les progrès. Le Bureau du Procureur agira en tant que principal conseiller juridique de ce groupe, avec la participation d'autres parties prenantes selon les besoins. Les termes de référence de ce groupe de travail ont été finalisés et seront présentés pour approbation par tous les partenaires tripartites le 19 juin 2026. Parmi les textes législatifs importants devant être examinés dans ce cadre figurent la loi sur l'emploi, le projet de loi sur les relations industrielles, le projet de loi sur la sécurité et la santé au travail et le projet de loi sur les indemnités des travailleurs. Une fois encore, nous remercions l'OIT pour son soutien dans la mise en place de ce groupe de travail tripartite.

En plus des réformes du travail, le gouvernement accorde une importance particulière à la modernisation de son système d'inspection du travail. Avec l'appui de l'OIT, il entreprendra une évaluation des procédures et mécanismes opérationnels existants au regard des exigences de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, ratifiée par la Papouasie-Nouvelle-Guinée en 2023. Étant donné que la majorité de la main-d'œuvre est concentrée dans les zones rurales, le gouvernement accueillera favorablement le soutien et les conseils du BIT



sur les moyens de garantir la présence et l'efficacité de l'inspection du travail dans des secteurs clés de l'économie tels que l'agriculture et l'exploitation minière.

Le gouvernement a également engagé des travaux en vue de l'élaboration de sa première enquête sur la population active. Cette enquête fournira une image actualisée de la taille et de la répartition de la main-d'œuvre, ventilée par sexe. Elle facilitera l'élaboration de politiques éclairées visant à renforcer les opportunités de travail décent pour les femmes en Papouasie-Nouvelle-Guinée. L'OIT a soutenu l'élaboration d'une feuille de route complète pour cette enquête et fourni une assistance technique en matière de méthodologie d'enquête, de normes internationales de statistiques du travail, d'entretiens assistés par ordinateur et de conception des instruments d'enquête. Ce soutien contribuera à produire des données clés sur le marché du travail conformes aux normes statistiques internationales.

En ce qui concerne la révision des textes législatifs ne relevant pas du mandat du Département du travail et des relations industrielles, tels que la loi sur la fonction publique (gestion) et la loi sur le service de l'enseignement, nous nous engageons à collaborer avec les organismes gouvernementaux concernés afin de faire progresser les réformes nécessaires de manière coordonnée.

Compte tenu de ces éléments, la Papouasie-Nouvelle-Guinée demande à continuer de bénéficier de l'assistance technique du BIT. Je conclurai en réaffirmant l'engagement du gouvernement à respecter les normes internationales du travail et le mandat de l'OIT. Nous accueillons favorablement les conseils des membres de cette commission.

Membres employeurs – Les membres employeurs souhaitent commencer par rappeler que la Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié les deux conventions en 2000. Nous notons également que, bien que la commission d'experts ait examiné à plusieurs reprises l'application de ces conventions séparément, c'est la première fois que ce cas est discuté par la présente commission. Nous apprécions aussi que les conventions n°s 100 et 111 soient examinées conjointement, compte tenu de leur lien étroit dans la pratique. Nous nous félicitons donc de l'occasion d'engager une discussion constructive et pragmatique à ce sujet.

Les membres employeurs saluent le processus de réforme du droit du travail en cours en Papouasie-Nouvelle-Guinée, notamment l'identification de plusieurs textes prioritaires à réviser, dont le projet de loi sur les relations professionnelles et la loi de 1978 sur l'emploi. Nous notons positivement l'intention sincère du gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT ainsi que le soutien apporté par les projets de coopération en cours. Cela constitue une base juridique importante pour progresser, car cela montre qu'un processus est effectivement en cours et que le gouvernement s'emploie à répondre de manière cohérente et structurée aux préoccupations soulevées par la commission d'experts. Les membres employeurs estiment essentiel que les réformes du droit du travail soient prévisibles, cohérentes et applicables dans la pratique.

Les entreprises, en particulier les petites, ont besoin de sécurité juridique. Elles doivent comprendre clairement leurs obligations, la manière dont celles-ci doivent être appliquées et les mesures concrètes attendues. Des réformes imprécises, qui se chevauchent ou qui sont difficiles à interpréter peuvent créer des charges de conformité involontaires, décourager la formalisation, accroître l'incertitude et, en fin de compte, affaiblir la création d'emplois et la protection effective. C'est pourquoi les membres employeurs soulignent que le processus de réforme doit reposer sur une véritable consultation tripartite, accompagnée d'orientations claires et d'une communication efficace, et être conçu de manière proportionnée et adaptée aux capacités nationales et aux réalités du marché du travail.



S'agissant de la convention n° 100, la commission d'experts a soulevé des préoccupations quant à la nécessité d'une protection complète contre la discrimination, y compris contre les discriminations directes et indirectes sur un large éventail de motifs interdits. Les membres employeurs prennent note de ces préoccupations.

Nous prenons également note de la question soulevée concernant certaines dispositions spécifiques dans la fonction publique, notamment celles permettant de publier des postes destinés à des candidats masculins ou féminins selon des quotas déterminés, ainsi que des règles relatives aux allocations familiales qui peuvent être attribuées de manière différente aux fonctionnaires ou aux enseignants de sexe féminin en fonction de leur statut de soutien de famille. Ces éléments mettent en évidence la nécessité d'une plus grande cohérence du cadre législatif. À titre de contexte, les membres employeurs observent que le respect effectif des principes de non-discrimination dépend non seulement de la législation elle-même, mais aussi de la manière dont celle-ci est appliquée dans la pratique. Les employeurs locaux bénéficieront de définitions claires des comportements interdits et ont besoin d'exemples concrets de ce qu'implique la conformité.

Ils ont également besoin de mécanismes accessibles pour l'orientation, la prévention et le règlement des différends. Cela est particulièrement important pour les petites entreprises, qui ne disposent souvent pas de services juridiques ou de ressources humaines dédiés. En l'absence d'un soutien pratique, même une législation bien intentionnée peut engendrer de l'incertitude ou une application incohérente. Les membres employeurs soulignent donc l'importance de compléter les réformes juridiques par des outils pratiques, des actions de sensibilisation et un appui institutionnel. Les obligations juridiques doivent être compréhensibles, opérationnelles et applicables par les entreprises dans des contextes de travail réels.

Concernant la convention n° 111, la question principale demeure la mise en œuvre du principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La commission d'experts a réitéré sa demande pour que la législation définisse également la rémunération de manière globale et reflète ce principe, et non pas seulement l'égalité de rémunération pour un travail identique ou similaire. Du point de vue des employeurs, il s'agit de l'un des aspects les plus complexes sur le plan technique. Le concept de travail de valeur égale va au-delà de la comparaison de postes identiques et peut nécessiter d'évaluer différents emplois selon des critères objectifs tels que les compétences, les responsabilités, les efforts et les conditions de travail.

Dans la pratique, cela soulève des questions importantes: comment évaluer les emplois de manière cohérente et objective? quelles méthodes utiliser? comment les appliquer dans les petites entreprises aux capacités administratives limitées? et comment garantir l'équité sans créer une complexité excessive?

Il ne s'agit pas simplement de questions abstraites, car elles déterminent si le principe sera effectivement appliqué dans la pratique. Les membres employeurs soulignent donc que la mise en œuvre de ce principe doit s'accompagner d'orientations pratiques et adaptées aux secteurs concernés. Elle devrait également être soutenue par des actions de renforcement des capacités des entreprises, de l'administration du travail et des autres institutions compétentes. Les employeurs sont attachés à des lieux de travail justes et équitables. Toutefois, on ne peut attendre des juridictions comme celle-ci qu'elles mettent en œuvre des concepts juridiques complexes sans les outils, les orientations et le soutien institutionnel nécessaires. Cela est d'autant plus vrai que la commission d'experts a évoqué des changements structurels plus larges, notamment les inégalités persistantes entre les sexes en matière de participation au



marché du travail et d'autonomisation. Relever ces défis nécessite une approche équilibrée et réaliste.

Les entreprises sont des partenaires essentiels dans la promotion de l'égalité dans le monde du travail, mais elles évoluent naturellement dans ces contextes économiques et sociaux plus larges. Les mesures visant à faire progresser l'égalité vont donc de pair avec les efforts visant à promouvoir les opportunités d'emploi dans l'économie formelle, à encourager l'entrepreneuriat et à soutenir la durabilité des entreprises. En conclusion, les membres employeurs saluent l'engagement continu entre le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et l'OIT. Je suis également heureux de signaler que le gouvernement australien mène des travaux pour soutenir l'administration de la Papouasie-Nouvelle-Guinée sur des questions ayant un impact direct, ainsi:

- Le gouvernement australien soutient un projet de trois ans d'un montant de 6,5 millions de dollars avec l'OIT et le Département du travail et des relations industrielles afin de renforcer la gouvernance du travail en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Ce projet comprend la révision et la mise à jour des principales législations du travail ainsi que l'amélioration de la collecte de données sur le travail.
- Le tripartisme constitue un pilier fondamental de ce projet et, comme nous l'avons entendu, il bénéficie du soutien du gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, de la Fédération des employeurs de Papouasie-Nouvelle-Guinée et du Congrès des syndicats de Papouasie-Nouvelle-Guinée.
- Il s'agit d'un excellent exemple de projet constructif de renforcement des capacités visant à moderniser les lois fondamentales du travail et à établir une base durable pour assurer le respect des normes internationales du travail.

Enfin, l'objectif des membres employeurs d'établir un cadre juridique et institutionnel qui promeuve l'égalité, apporte de la clarté aux entreprises, protège efficacement les travailleurs et soutienne une activité économique durable est très clair. En tant qu'employeurs, nous restons prêts à soutenir des efforts constructifs, pratiques et tripartites pour atteindre cet objectif. Nous estimons que ce cas offre une réelle opportunité de réaliser des progrès concrets grâce à un dialogue tripartite constructif.

Membres travailleurs – C'est la première fois que nous examinons le cas de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et ses obligations au titre des conventions n^{os} 100 et 111. Ces deux conventions fondamentales constituent des éléments essentiels du cadre normatif de l'OIT. Ensemble, elles consacrent les principes d'égalité de chances et de traitement, interdisent la discrimination en matière d'emploi et de profession et exigent l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Leur application effective est indispensable au développement durable ainsi qu'aux éléments intrinsèques du mandat de l'OIT, à savoir le travail décent et la justice sociale.

Cette application nécessite des efforts continus, comme nous l'avons rappelé dans les conclusions de l'Étude d'ensemble de 2023, lorsque nous avons souligné l'urgence d'éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession. La Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié les deux conventions en 2000, s'engageant ainsi clairement et juridiquement à en appliquer les principes en droit et en pratique. Pourtant, comme l'a relevé la commission d'experts, de graves préoccupations persistent quant au respect de ces instruments. La loi sur l'emploi de 1978 reste obsolète et fondamentalement incompatible avec les conventions, tandis que le projet de loi sur les relations professionnelles n'a toujours pas été adopté malgré vingt ans de



discussions, privant les travailleurs de protections qui auraient dû être garanties depuis longtemps.

Selon le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la Papouasie-Nouvelle-Guinée présente l'un des niveaux d'inégalité entre les sexes les plus élevés au monde. Les femmes et les filles rencontrent des obstacles importants à l'accès à l'éducation. D'après le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), seulement 47 pour cent des filles fréquentent l'école primaire et 17 pour cent l'enseignement secondaire. Les femmes sont également beaucoup moins présentes que les hommes sur le marché du travail formel: selon la Banque mondiale, seulement 20 pour cent des femmes font partie de la population active contre 75 pour cent des hommes. Cet écart illustre l'ampleur du chemin restant à parcourir pour atteindre l'égalité.

Nous rappelons que le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale exige la mise en place de mécanismes objectifs permettant d'identifier et de corriger les écarts de rémunération fondés sur le genre. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, le cadre juridique ne garantit pas l'application complète de ce principe, notamment au-delà des situations de travail identique ou similaire. L'absence de méthodes complètes d'évaluation des emplois fondées sur des critères objectifs tels que compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail entrave fortement l'application effective de la convention. En outre, il existe peu de données fiables permettant d'évaluer les écarts de rémunération entre femmes et hommes. Sans ces données, il est impossible de mesurer les progrès, d'identifier les discriminations structurelles ou d'élaborer des politiques correctives.

Nous insistons sur le fait que des données fiables constituent un élément essentiel de la mise en œuvre de la convention n° 100. S'agissant de la convention n° 111, nous sommes profondément préoccupés par la persistance de discriminations en droit et en pratique, y compris sur des motifs couverts par la convention. Par exemple, comme l'ont noté les experts, la législation permet encore de nommer, promouvoir ou transférer des candidats selon des quotas liées au sexe ou à d'autres catégories. La commission d'experts a souligné la nécessité d'un cadre juridique complet et cohérent interdisant explicitement toute discrimination sur tous les motifs énumérés à l'article 1 de la convention n° 111 et prévoyant des recours effectifs. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, des lacunes subsistent pour garantir que les protections contre la discrimination sont clairement définies, applicables et accessibles à tous les travailleurs.

L'efficacité limitée des mécanismes d'application est tout aussi préoccupante: une application insuffisante rend les droits illusoire, en particulier pour les travailleurs vulnérables. Ces insuffisances ont des conséquences concrètes, notamment pour les femmes et pour les personnes confrontées à des discriminations multiples. Les inégalités salariales fondées sur le genre perpétuent la pauvreté, limitent l'autonomie économique et renforcent les désavantages structurels. La discrimination dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion et à la rémunération porte atteinte à la dignité des travailleurs et va à l'encontre même du mandat de l'OIT.

Nous rappelons que l'égalité formelle ne suffit pas: ce qui est nécessaire, c'est une égalité réelle, obtenue par des mesures proactives, une application effective et un véritable dialogue social. Nous nous alignons pleinement sur les observations et demandes de la commission d'experts. Nous insistons notamment sur la nécessité pour le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée de mettre sa législation en conformité, sans plus tarder, avec ces conventions, en intégrant explicitement le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et des interdictions effectives de la discrimination, en révisant le projet de loi



sur les relations professionnelles et la loi sur l'emploi, et en menant des consultations réelles avec les partenaires sociaux conformément aux principes tripartites de l'OIT.

Au cœur de ce cas, le message est simple: les engagements de la Papouasie-Nouvelle-Guinée doivent se traduire par des résultats concrets pour les travailleurs. Les problèmes soulevés par la commission d'experts persistent depuis trop longtemps, les premières observations remontant à plus de quinze ans. Les conventions n^{os} 100 et 111 font partie des principes et droits fondamentaux au travail et sont essentielles à la justice sociale. Nous attendons donc du gouvernement qu'il précise aujourd'hui les mesures concrètes qu'il entend prendre dans un calendrier clair et réaliste, dans l'intérêt de l'égalité, de la dignité et de la justice sociale pour tous les travailleurs de Papouasie-Nouvelle-Guinée.

Membre employeuse, Papouasie-Nouvelle-Guinée – Je m'exprime au nom de la Fédération des employeurs de Papouasie-Nouvelle-Guinée (EFPNG), reconnue comme l'organisation la plus représentative des employeurs dans mon pays. L'EFPNG prend acte de la ratification par le gouvernement de Papouasie-Nouvelle-Guinée de la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération et de la convention n° 111 concernant la discrimination, et envisageait favorablement les travaux visant à modifier nos lois et politiques. De nombreux travaux de révision de la loi sur l'emploi et de plusieurs lois du travail ont été réalisés entre 2010 et 2018. Cependant, la révision de la loi sur l'emploi n'a pas été approuvée par le gouvernement et cette loi demeure, par conséquent, inchangée.

La législation reste donc la même, sans modification. Le secteur des entreprises constitue l'épine dorsale du développement économique du pays. Nous payons nos impôts à l'État. Nous fournissons des emplois et assurons la sécurité de l'emploi à la main-d'œuvre en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Les entreprises continuent d'opérer dans le respect des lois en vigueur dans le pays.

Les entreprises appartenant à des multinationales apportent de bonnes pratiques en matière de travail, intégrées dans leurs politiques internes et appliquées dans leurs activités. Des questions telles que la discrimination et le harcèlement sont traitées par des politiques internes sur le lieu de travail. Certes, toutes les entreprises ne disposent pas de telles politiques et nous reconnaissons ces lacunes. Nous tenons également à ce qu'il soit dit qu'un employeur ne peut stigmatiser ni discriminer un travailleur en raison de son statut VIH ou sida, conformément à la loi de 2004 sur la gestion et la prévention du VIH/sida. Cette loi protège ces travailleurs vulnérables sur le lieu de travail.

Les dispositions relatives au congé de maternité dans le secteur privé prévoient des congés non rémunérés pour les travailleuses. L'EFPNG a activement collaboré avec le Département de la Justice, qui a conduit l'initiative visant à instaurer un congé de maternité rémunéré dans le pays. Des consultations publiques ont été menées en 2023 et 2024, et le rapport ainsi que ses conclusions seront soumis au Parlement pour approbation. Si cette approbation est accordée, les travailleuses du secteur privé auront automatiquement droit à un congé de maternité rémunéré. La législation actuelle ne prévoit pas ce droit.

L'EFPNG, par l'intermédiaire de plusieurs syndicats sectoriels, a négocié des congés de maternité rémunérés dans le cadre d'accords collectifs. Toutefois, ces accords ne couvrent que les membres des syndicats concernés et de la fédération; il n'existe donc pas de couverture universelle. Si la révision de la loi sur l'emploi se poursuit, cette disposition devra être modifiée en priorité, car elle crée une discrimination envers les femmes du secteur privé qui ne bénéficient pas d'un congé de maternité rémunéré, contrairement aux femmes de la fonction publique et à celles couvertes par des accords collectifs. Je précise également que certains



employeurs appliquent déjà un congé de maternité rémunéré pour leurs employées, en assumant ce coût.

En Papouasie-Nouvelle-Guinée, les femmes représentent 50 pour cent de la population active, ce qui témoigne du fait qu'elles sont reconnues tant dans l'éducation que sur le marché du travail. Les femmes sont souvent les principales sources de revenus des ménages. Il est urgent de réformer notre législation du travail. Voici quelques exemples liés à la loi actuelle.

La loi n'autorise pas les femmes à travailler après 18 heures, ni à travailler sous terre dans le secteur minier. Or, dans la réalité, des femmes travaillent après 18 heures dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration. Dans le secteur minier, certaines femmes sont des expertes techniques ou occupent des postes de supervision et travaillent sous terre aux côtés de collègues masculins. Faut-il leur interdire d'exercer leur profession en raison d'une loi ancienne et dépassée? L'EFPNG réaffirme son engagement total à soutenir les efforts du gouvernement visant à améliorer la législation du travail, les pratiques et les politiques en milieu professionnel.

Nous avons également été informés de l'accord bilatéral entre l'Australie et la Papouasie-Nouvelle-Guinée, destiné à renforcer la gouvernance du droit du travail dans le pays. Dans ce cadre, le gouvernement australien apporte un soutien financier, tandis que le BIT fournit son aide technique et ses ressources. Il s'agit d'un programme de trois ans auquel nous participons activement. La Fédération réitère son engagement à soutenir le gouvernement afin que les lois, politiques et pratiques nécessitant une révision soient effectivement modifiées. Les conventions ratifiées doivent nous servir de guide, et nous devons aspirer à de meilleures conditions pour notre future main-d'œuvre et nos employeurs. Je terminerai en indiquant qu'il reste encore clairement du travail à accomplir.

Membre travailleur, Papouasie-Nouvelle-Guinée – La Papouasie-Nouvelle-Guinée a ratifié les conventions nos 100 et 111 il y a plus de vingt-cinq ans. Pourtant, malgré ces engagements, les travailleurs attendent toujours que ces droits fondamentaux soient pleinement reflétés dans la législation nationale et effectivement appliqués dans la pratique en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Je dois exprimer la profonde frustration et déception des travailleurs face à l'incapacité persistante du gouvernement à mener à bien les réformes du droit du travail promises depuis des décennies. La commission d'experts a, à maintes reprises, relevé les mêmes insuffisances. Les travailleurs ont, à plusieurs reprises, exigé des mesures. Les gouvernements successifs ont, de manière réitérée, assuré à la commission d'experts que la réforme était imminente. Pourtant, après plus d'un quart de siècle, les travailleurs continuent de faire face aux mêmes lacunes juridiques, aux mêmes protections insuffisantes et aux mêmes promesses non tenues par le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée.

La situation au regard de la convention n° 100 est particulièrement préoccupante. La loi sur l'emploi de 1978 demeure obsolète et fondamentalement incompatible avec la convention. Elle interdit les inégalités de rémunération uniquement pour un même travail et ne reconnaît pas du tout le principe fondamental de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Il ne s'agit pas d'une simple lacune technique, mais d'un déni grave de droits.

L'absence de ce principe a des conséquences concrètes et durables pour les femmes travailleuses dans toute la Papouasie-Nouvelle-Guinée. Les femmes continuent d'être concentrées dans des emplois moins bien rémunérés, restent sous-représentées dans les secteurs mieux rémunérés et font face à des obstacles structurels limitant leurs opportunités économiques dans le pays. Sans reconnaissance juridique de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, la discrimination salariale fondée sur le sexe demeure cachée,



difficile à contester et encore plus difficile à réparer. Le gouvernement informe l'OIT depuis de nombreuses années que des réformes législatives sont à l'étude. Toutefois, les travailleurs ne peuvent pas vivre de promesses.

Le retard dans la reconnaissance de droits pendant des décennies constitue un déni de droits aujourd'hui et pour l'avenir. Le projet de loi sur les relations industrielles a été discuté, révisé, examiné et mentionné pendant de nombreuses années. Nous avons entendu à maintes reprises qu'il comblerait ces lacunes en matière de conformité aux normes internationales du travail, pourtant ce projet n'est toujours pas adopté et les travailleurs continuent d'être privés d'une protection qui aurait dû être garantie depuis longtemps. Par conséquent, les travailleurs de la Papouasie-Nouvelle-Guinée, par l'intermédiaire du Congrès des syndicats de Papouasie-Nouvelle-Guinée, posent une question simple et légitime: combien d'années encore les travailleurs devront-ils attendre pour des droits promis il y a vingt-cinq ans par le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée?

Des assurances répétées ne peuvent plus être considérées comme des progrès. Le gouvernement ne peut continuer à présenter des projets de loi comme preuve de conformité aux revendications des travailleurs et aux engagements envers l'OIT, alors que les travailleurs restent sans protection juridique effective. Les travailleurs mesurent les progrès non pas à l'aune des consultations, des discussions ou des projets de textes, mais à celle des lois adoptées, des droits protégés et des recours effectifs disponibles dans la pratique. La situation au regard de la convention n° 111 est tout aussi préoccupante.

Malgré les garanties constitutionnelles, la Papouasie-Nouvelle-Guinée ne dispose toujours pas d'une législation complète de lutte contre la discrimination couvrant tous les aspects de l'emploi et de la profession. Les travailleurs continuent de subir des discriminations sans protection juridique adéquate ni recours effectifs. Il n'existe toujours pas de cadre juridique complet interdisant la discrimination en matière de recrutement, d'embauche, de promotion, de formation, de rémunération, de conditions de travail, d'évolution de carrière ou de cessation d'emploi. Il n'existe pas non plus de cadre législatif efficace permettant de prévenir la discrimination au travail et d'assurer la responsabilité en cas de violation. Le harcèlement sexuel demeure insuffisamment réglementé.

En dehors de la fonction publique et dans le secteur privé, de nombreux travailleurs, en particulier les femmes, restent vulnérables et insuffisamment protégés. Aucun travailleur ne devrait avoir à choisir entre gagner sa vie et subir du harcèlement sur son lieu de travail. Les personnes handicapées continuent de faire face à des obstacles importants à l'emploi et à une participation égale au marché du travail. Les travailleurs vivant avec le VIH/sida continuent de subir la stigmatisation, les préjugés et la discrimination. D'autres groupes vulnérables restent dépourvus de protections juridiques complètes.

L'absence de législation efficace envoie un message préoccupant: l'égalité reste une aspiration plutôt qu'un droit opposable en Papouasie-Nouvelle-Guinée. Nous sommes également préoccupés par le manque persistant de données concernant les inégalités salariales et la discrimination au travail dans le pays. Le gouvernement évoque fréquemment le nombre limité de plaintes ou de décisions judiciaires. Toutefois, cela ne reflète pas la réalité. L'absence de plaintes ne doit jamais être interprétée comme une absence de discrimination.

Les travailleurs restent souvent silencieux par crainte de représailles, de licenciement, de victimisation, de mise sur liste noire ou parce qu'ils manquent de confiance dans l'efficacité des mécanismes existants. Lorsque les femmes sont sous-représentées dans l'emploi formel, que la ségrégation professionnelle persiste et que les protections juridiques restent incomplètes, il est impossible de conclure que l'égalité a été atteinte simplement parce que les violations



sont peu signalées. Le silence ne prouve pas l'égalité; il reflète plus souvent la peur, la vulnérabilité et le manque de confiance dans les mécanismes d'application. Je tiens à souligner que le défi auquel nous sommes confrontés n'est pas un manque d'orientations.

La commission d'experts a, à maintes reprises, expliqué quelles mesures sont nécessaires, en consultation avec les groupes des travailleurs et des employeurs en Papouasie-Nouvelle-Guinée et le gouvernement. Ce qui manque, ce ne sont pas des orientations, mais la volonté politique de transformer les engagements en protections juridiques concrètes pour les travailleurs. Vingt-cinq ans après la ratification, les travailleurs ne devraient plus entendre que les réformes sont à l'étude. Le temps de l'action est venu.

Les travailleurs de la Papouasie-Nouvelle-Guinée demandent donc au gouvernement de modifier d'urgence la loi sur l'emploi afin d'y intégrer pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale conformément à la convention n° 100; de finaliser et adopter sans délai le projet de loi sur les relations industrielles et garantir sa pleine conformité avec les normes internationales du travail; d'adopter une législation complète de lutte contre la discrimination couvrant tous les aspects de l'emploi et de la profession conformément à la convention n° 111; de renforcer les mécanismes d'application et l'accès à des recours effectifs pour les victimes de discrimination et d'inégalité de rémunération; de collecter et publier des données fiables sur les inégalités salariales, la discrimination et le harcèlement au travail; et enfin, de s'engager de manière véritable et significative dans le dialogue social avec les organisations de travailleurs tout au long du processus de réforme. Les travailleurs de la Papouasie-Nouvelle-Guinée ne demandent pas un traitement particulier. Nous demandons la mise en œuvre des engagements que le gouvernement a volontairement acceptés il y a plus de vingt-cinq ans. La ratification entraîne des responsabilités.

Ces responsabilités ne peuvent rester lettre morte. Les travailleurs ont attendu suffisamment longtemps. Le gouvernement doit désormais aller au-delà des promesses et produire des résultats concrets pour les travailleurs et la population de la Papouasie-Nouvelle-Guinée.

Membre travailleuse, Australie – Nous rappelons que l'OIT a adopté la convention n° 100 en 1951, établissant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et la convention n° 111 en 1958 afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession. Ensemble, ces instruments ont constitué des outils efficaces pour de nombreux pays à travers le monde afin de corriger les inégalités de longue date dans la division du travail selon les sexes, de favoriser l'inclusion économique des femmes et de réduire les écarts de rémunération entre les sexes. Il est louable que la Papouasie-Nouvelle-Guinée ait ratifié ces deux conventions en 2000, marquant ainsi son engagement à remédier à l'histoire de marginalisation des femmes.

Cependant, des obstacles structurels importants persistent aujourd'hui. Des normes patriarcales profondément ancrées, ainsi que des biais explicites et implicites, continuent d'entretenir la ségrégation professionnelle, tandis que la sous-évaluation persistante du travail effectué majoritairement par des femmes reste non résolue. Ces distorsions structurelles sont visibles dans les résultats du marché du travail. Les femmes sont nettement sous-représentées dans l'emploi salarié et concentrées de manière disproportionnée dans des secteurs faiblement rémunérés et peu valorisés. Selon les estimations modélisées de l'OIT de 2025, seulement 14,5 pour cent des femmes occupaient un emploi salarié contre 27,6 pour cent des hommes.



Même au sein de l'économie formelle, les femmes continuent de faire face à des contraintes systémiques, notamment le harcèlement au travail, des rémunérations inégales et des possibilités limitées de progression de carrière, ce qui indique que la formalisation seule n'a pas éliminé les disparités fondées sur le genre. Dans ce contexte, l'échec prolongé du gouvernement à faire avancer les réformes du droit du travail a affaibli la confiance dans son engagement déclaré en faveur de l'égalité et de la non-discrimination. Le maintien de dispositions législatives autorisant des offres d'emploi spécifiques selon le sexe et l'application discriminatoire du concept de soutien de famille contribuent à institutionnaliser davantage la division sexuée du travail et ne sont pas conformes aux normes internationales. Remédier à ces problèmes constitue à la fois une exigence en matière de droits et une nécessité économique: réduire les inégalités fondées sur le genre en matière de rémunération et d'emploi améliore l'efficacité du marché du travail, renforce la productivité et soutient une croissance durable. Nous exhortons donc le gouvernement à faire de l'égalité entre les sexes une priorité dans le processus en cours de réforme du droit du travail, en veillant à ce que le projet de loi sur les relations professionnelles et la loi révisée sur l'emploi interdisent de manière totale toute discrimination directe et indirecte fondée sur tous les motifs pertinents, notamment la race, le sexe, la religion et les opinions politiques; et garantissent explicitement l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en pleine conformité avec les normes internationales.

Membre travailleur, Philippines – Le moment est venu d'amener ces promesses à bon port, jusqu'aux rivages de cette nation constituées d'îles. J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de la délégation des travailleurs des Philippines. Une chanson populaire nous rappelle que nul n'est une île. Aucune travailleuse ne devrait non plus être laissée seule face à la discrimination, à la violence et aux inégalités. Nous remercions la commission d'experts pour ses observations concernant l'application des deux conventions par la Papouasie-Nouvelle-Guinée.

Les travailleurs des Philippines sont solidaires des travailleurs de Papouasie-Nouvelle-Guinée, en particulier des travailleuses qui continuent de faire face à des discriminations tant dans la société que sur le lieu de travail. D'importantes lacunes subsistent dans la mise en œuvre de ces deux conventions. Les travailleurs ne peuvent pas vivre de promesses seulement. Une égalité retardée est une égalité refusée. La situation des femmes demeure particulièrement préoccupante selon l'indice d'inégalité de genre du PNUD. La Papouasie-Nouvelle-Guinée se classe au 151^e rang sur 166 pays. On estime que plus des deux tiers des femmes ont subi des violences de la part de leur partenaire intime, tandis que les cas de violences liées à des accusations de sorcellerie, touchant de manière disproportionnée les femmes et les filles, continuent d'augmenter. Les femmes sont également sous-représentées dans les instances de décision. Sur les 118 membres siégeant actuellement au Parlement, seules trois sont des femmes. En Papouasie-Nouvelle-Guinée, en moyenne, les femmes ne bénéficient que d'environ quatre années de scolarité et moins de la moitié participe à la population active.

Ces chiffres révèlent des obstacles qui commencent au sein du foyer, se poursuivent dans l'éducation et accompagnent les femmes jusque sur le marché du travail. Dans ce contexte, il est décevant de constater que des réformes législatives importantes restent en suspens. La commission d'experts rappelle que le gouvernement a indiqué que l'article 8 du projet de loi sur les relations professionnelles interdirait toute discrimination directe et indirecte fondée sur les motifs protégés par ces deux conventions et que les dispositions discriminatoires de la législation existante seraient réexaminées. Pourtant, ces réformes restent inachevées. Le projet de loi sur les relations professionnelles semble attendre au Parlement depuis plus longtemps que de nombreux travailleurs n'attendent un traitement égal.



Nous sommes également préoccupés par les dispositions relevées par la commission d'experts qui autorisent des distinctions fondées sur le sexe dans les nominations, promotions et mutations dans la fonction publique, ainsi que par les dispositions obligeant les travailleuses à prouver qu'elles sont les soutiens de famille principales pour pouvoir bénéficier d'avantages et d'allocations. L'égalité ne devrait pas dépendre du statut marital, pas plus que les femmes ne devraient avoir à prouver leur droit à des prestations déjà accordées aux hommes. Nous sommes également profondément préoccupés par les signalements de harcèlement sexuel mis en évidence par le PNGTUC. Le harcèlement sexuel n'est pas simplement une faute professionnelle: c'est une forme de discrimination et de violence qui porte atteinte à la dignité, à l'égalité, à la sécurité et au travail décent.

Nous appelons donc le gouvernement à garantir des enquêtes rapides, des sanctions efficaces à l'encontre des auteurs et des réparations concrètes ainsi qu'une protection pour les victimes. En solidarité avec nos sœurs et frères de Papouasie-Nouvelle-Guinée, nous exhortons respectueusement le gouvernement à: premièrement, finaliser et adopter sans plus tarder le projet de loi sur les relations professionnelles; deuxièmement, adopter une législation complète contre la discrimination couvrant tous les aspects de l'emploi et de la profession; troisièmement, abroger ou modifier les lois et pratiques qui discriminent directement ou indirectement les femmes; quatrièmement, renforcer les mesures de prévention et de réparation du harcèlement sexuel et des violences fondées sur le genre sur le lieu de travail; et enfin, promouvoir la pleine participation des femmes dans l'éducation, l'emploi, les syndicats, la fonction publique et la vie politique.

Représentant gouvernemental – En réponse aux préoccupations et aux observations formulées par les membres de la commission, je souhaiterais apporter les éléments suivants. Tout d'abord, le gouvernement prend note de l'ensemble des commentaires présentés et, en tant que gouvernement responsable, la Papouasie-Nouvelle-Guinée réaffirme son engagement à respecter les principes fondamentaux énoncés dans les conventions n^{os} 100 et 111. Le gouvernement se félicite des observations positives du porte-parole des employeurs, notamment en ce qui concerne les réformes législatives visant à traiter les questions soulevées dans les conventions n^{os} 111 et 100, et s'engage à en tenir compte. Ces réformes seront menées de manière tripartite, afin de refléter pleinement la position de toutes les parties prenantes tout au long du processus, du début à la fin.

Les dispositions relatives à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale seront pleinement prises en considération, comme l'a souligné la commission d'experts, dans le cadre du processus de réforme de la loi sur l'emploi. Nous reconnaissons et remercions le gouvernement australien pour le projet de gouvernance du travail visant à moderniser nos principales lois du travail conformément aux normes internationales du travail. Nous prenons également acte des préoccupations des travailleurs concernant le caractère obsolète de certaines lois du travail ainsi que les disparités entre hommes et femmes en matière de salaires, d'emploi et dans d'autres secteurs. Toutefois, ces questions seront traitées dans le cadre du processus de réforme du droit du travail. Permettez-moi de réaffirmer devant cette commission que la loi sur l'emploi et le projet de loi sur les relations professionnelles constituent les principaux textes législatifs qui feront l'objet de réformes dans les mois à venir.

Je tiens à assurer de nouveau à la commission, ainsi qu'aux membres travailleurs et aux membres employeurs, que, malgré les difficultés et les défis existant sur nos lieux de travail, nous demeurons fermement engagés dans ce processus de réforme. Ces réformes visent à améliorer les pratiques en milieu de travail, à renforcer les conditions de travail et à promouvoir de meilleurs résultats en matière d'emploi pour toutes les parties prenantes. Dans



son prochain rapport à l'OIT, la Papouasie-Nouvelle-Guinée fournira des informations actualisées sur les progrès réalisés concernant les préoccupations soulevées.

Membres travailleurs – Nous remercions tous les participants à cette discussion sur l'application des conventions n^{os} 100 et 111 par la Papouasie-Nouvelle-Guinée. Les échanges au sein de cette commission ont une fois de plus démontré l'importance fondamentale de ces deux conventions, qui sont au cœur du mandat de l'OIT et de la mise en application de l'égalité et de la justice sociale dans le monde du travail. Ils ont également confirmé que, malgré l'engagement de longue date des organes de contrôle, des lacunes graves et persistantes subsistent tant dans la législation que dans la pratique. La discussion s'est solidement appuyée sur les observations de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations.

Ces observations sont claires, constantes et ont été réitérées à de nombreuses reprises dans de nombreux rapports successifs. En ce qui concerne la convention n° 100, la commission d'experts a souligné à maintes reprises que la Papouasie-Nouvelle-Guinée n'a pas encore assuré l'application pleine et effective du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. L'absence persistante de dispositions juridiques complètes reflétant explicitement ce principe, ainsi que le manque de mécanismes d'évaluation objective des emplois fondés sur des critères neutres, continuent d'affaiblir l'impact de la convention dans la pratique. Tant que la notion de travail de valeur égale ne sera pas pleinement intégrée dans la législation et mise en œuvre à travers des outils concrets, les inégalités salariales structurelles, en particulier celles touchant les femmes, ne pourront être ni correctement identifiées ni efficacement corrigées. Nous avons également souligné la préoccupation liée à l'insuffisance de données salariales fiables et ventilées.

Sans de telles données, il est impossible d'évaluer l'existence ou l'ampleur des écarts de rémunération fondés sur le genre, ni de mesurer les progrès dans le temps. La transparence et la collecte de données sont des éléments indispensables d'une supervision efficace et de l'élaboration de politiques publiques. Leur absence persistante constitue un obstacle sérieux à la mise en œuvre de la convention n° 100 et compromet les efforts visant à atteindre une égalité réelle en matière de rémunération. La discussion confirme que, s'agissant de la convention n° 111, la discrimination en matière d'emploi et de profession demeure insuffisamment traitée. Des faiblesses persistent dans les mécanismes d'application et dans l'accès à des recours effectifs.

Lorsque les protections sont incomplètes ou mal appliquées, les travailleurs sont privés de véritables voies de recours, et les pratiques discriminatoires peuvent se poursuivre sans entrave. Pour les travailleurs déjà confrontés à des désavantages structurels et les moins à même de défendre leurs droits, cela peut être particulièrement préjudiciable. Nous avons écouté attentivement les informations fournies par le gouvernement lors de cette discussion et nous les en remercions. Nous prenons acte des intentions exprimées et des mentions à des mesures en cours ou envisagées. Toutefois, cette commission doit être parfaitement claire: des assurances générales ne sauraient remplacer des actions concrètes et mesurables.

Le fait que les mêmes préoccupations soient soulevées année après année indique que les mesures prises jusqu'à présent n'ont pas été suffisantes pour produire des changements significatifs. Cela révèle un déficit structurel de mise en œuvre qui nécessite des efforts déterminés, soutenus et coordonnés pour être comblé. Les conclusions adoptées par cette commission doivent donc refléter fidèlement la gravité et la persistance des problèmes identifiés. L'égalité et la non-discrimination ne sont pas des objectifs politiques facultatifs: ce



sont des obligations contraignantes librement assumées par la Papouasie-Nouvelle-Guinée lors de la ratification des conventions n^{os} 100 et 111.

Ces obligations exigent non seulement un alignement juridique formel, mais aussi une mise en œuvre effective dans la pratique, soutenue par des mécanismes d'application, de suivi et un véritable dialogue social. Par conséquent, nous appelons le gouvernement de Papouasie-Nouvelle-Guinée à:

- prendre toutes les mesures nécessaires, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, pour aligner la législation sur les exigences des conventions n^{os} 100 et 111 et en assurer l'application effective;
- veiller à ce que le projet de loi sur les relations professionnelles et la révision de la loi sur l'emploi de 1978 contiennent une définition de la rémunération incluant le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, ainsi que toute autre forme d'émolument, et garantissent l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale conformément à la convention;
- prendre les mesures nécessaires pour réviser ou modifier la loi sur la gestion de la fonction publique, l'Ordre général n° 20, ainsi que l'article 137 de la loi sur les services d'enseignement, afin de les rendre conformes à la convention;
- mettre en place des dispositifs permettant de collecter les données nécessaires à l'évaluation et à la correction des écarts de rémunération pour un travail de valeur égale;
- fournir des informations détaillées sur les mesures concrètes prises pour donner effet aux conventions et se conformer pleinement à toutes les obligations de rapport prévues par la constitution de l'OIT;
- solliciter et utiliser pleinement l'assistance technique offerte par le BIT.

Notre longue expérience au sein de cette commission nous conduit à être fermement convaincus qu'une volonté politique réelle des gouvernements, combinée à une utilisation efficace de l'assistance technique du BIT et à un engagement constructif avec les partenaires sociaux, permet d'aboutir à des progrès concrets et durables. Par conséquent, une détermination collective est nécessaire pour garantir le plein respect des conventions ratifiées, tant en droit qu'en pratique, et ainsi contribuer à assurer les droits, l'égalité et la dignité des travailleurs en Papouasie-Nouvelle-Guinée

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée pour ses réponses claires et détaillées, ainsi que l'ensemble des intervenants pour la qualité de leurs contributions. La discussion a confirmé que ce cas ne concerne pas uniquement l'alignement juridique avec les conventions n^{os} 100 et 111, mais également la nécessité de garantir que les principes concernés sont mis en œuvre de manière effective, cohérente et applicable dans la pratique. Du point de vue des membres employeurs, ce cas relève principalement d'un besoin de clarté et de modernisation législative, plutôt que de défaillances systémiques de conformité. Le processus de réforme en cours et l'engagement avec l'OIT constituent donc des opportunités importantes pour assurer la sécurité juridique, la cohérence et une interprétation équilibrée, et offrent une base constructive pour progresser.

Nous prenons note des lacunes législatives identifiées par la commission d'experts, notamment la nécessité d'une protection globale contre la discrimination, la révision des dispositions susceptibles d'avoir des effets discriminatoires et l'intégration du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Nous



prenons également note de la déclaration du gouvernement indiquant que ces questions seront traitées dans le cadre de la réforme du droit du travail et en coopération avec l'OIT. Les progrès doivent être réalisés de manière claire et prévisible, et être soutenus par des conseils pratiques ainsi que par des capacités institutionnelles adéquates. À cet égard, les membres employeurs souhaitent mettre en avant leurs priorités pour la suite.

Premièrement, le gouvernement devrait mener des consultations tripartites, comme il s'y est engagé, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le processus de réforme sera efficace et durable si ces organisations sont pleinement associées tant à l'élaboration qu'à la mise en œuvre des changements législatifs. Deuxièmement, le gouvernement devrait accompagner la réforme législative par des orientations, des outils et des actions de sensibilisation permettant aux entreprises de comprendre et de respecter leurs obligations. Troisièmement, le BIT devrait poursuivre son rôle en fournissant une assistance technique, en renforçant les capacités et en facilitant un véritable dialogue. Pour répondre à ces priorités, les membres employeurs recommandent que le gouvernement de la Papouasie-Nouvelle-Guinée poursuive ses efforts de réforme du droit du travail en consultation avec les partenaires sociaux, qui ont tous deux exprimé leur soutien à la démarche de changement et ont participé à cette discussion. Il doit également veiller à ce que les dispositions relatives à la non-discrimination soient claires, complètes et cohérentes dans l'ensemble de la législation, modifier les dispositions susceptibles d'avoir des effets discriminatoires, notamment dans la fonction publique, que le représentant du gouvernement a utilement reconnu comme étant obsolètes. Le gouvernement doit intégrer le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, en l'accompagnant d'orientations et d'outils pratiques et continue de travailler en étroite collaboration avec l'OIT afin d'assurer une mise en œuvre efficace et durable.

En conclusion, les membres employeurs réitèrent leur volonté de soutenir des efforts constructifs et tripartites visant à obtenir des progrès concrets et durables dans l'application de ces conventions fondamentales.

Conclusions de la commission

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

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

- **de poursuivre le processus de réforme du droit du travail en cours, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour garantir que la législation nationale assure une protection complète et cohérente contre la discrimination dans l'emploi et la profession, notamment en examinant ou en modifiant les dispositions ayant des effets discriminatoires;**
- **de veiller à ce que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit clairement énoncé dans la législation et accompagné de directives pratiques, en incluant une définition exhaustive de la rémunération, afin de faciliter une application effective et prévisible dans la pratique.**

La commission a prié le gouvernement de continuer à se prévaloir de l'assistance technique et des activités de renforcement des capacités fournies par le BIT pour mettre en œuvre efficacement les recommandations de la commission, et de communiquer à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2026, des informations sur les mesures prises et les résultats obtenus.



Représentant gouvernemental – Rappelant les travaux de la commission, au cours desquels la Papouasie-Nouvelle-Guinée est intervenue par visioconférence afin de présenter sa position sur les questions soulevées par la commission d'experts concernant les conventions n^{os} 100 et 111. Le gouvernement de Papouasie-Nouvelle-Guinée tient d'abord à reconnaître et prendre note des conclusions adoptées, lesquelles portent notamment sur les points suivants:

- faire progresser le processus de réforme du droit du travail en cours, en consultation avec les syndicats d'employeurs et de travailleurs, afin de garantir que la législation nationale assure une protection complète et cohérente contre la discrimination en matière d'emploi et de profession, notamment en révisant ou en modifiant les dispositions ayant des effets discriminatoires;
- veiller à ce que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale soit clairement reflété dans la législation et soutenu par des orientations pratiques, y compris une définition complète de la rémunération, afin de faciliter une mise en œuvre effective et prévisible dans la pratique.

Le gouvernement de Papouasie-Nouvelle-Guinée souhaite également reconnaître l'opportunité offerte par la commission de bénéficier de l'assistance technique et de renforcement des capacités de l'OIT afin de mettre en œuvre efficacement ses recommandations.

Le gouvernement de Papouasie-Nouvelle-Guinée prend acte de l'évaluation approfondie, ferme et juste de ces préoccupations, qui concernent principalement les processus et pratiques en matière d'emploi, les écarts et la ségrégation salariale, ainsi que les pratiques en milieu de travail, en particulier le harcèlement et la violence, questions explicitement abordées dans les demandes de la commission d'experts relatives aux conventions n^{os} 100 et 111.

Dans le cadre du respect des principes et droits fondamentaux au travail, en particulier en matière de non-discrimination et d'égalité au travail, le gouvernement réaffirme son engagement à garantir que ces questions sont traitées à la fois dans la législation, les politiques, les systèmes et les processus, dans un avenir proche.

Le gouvernement réaffirme en outre que le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, tel que souligné par la commission d'experts dans sa demande directe relative à la convention n° 100, fera l'objet d'un examen attentif dans le cadre de la prochaine révision de la loi sur l'emploi, afin de corriger les écarts de rémunération entre les sexes et d'autres anomalies. Cela inclura également les modifications systémiques et administratives nécessaires à la mise en œuvre de ce principe dans le droit et la pratique nationaux.

En outre, le gouvernement s'engage à réexaminer la Politique nationale de l'emploi afin de la renforcer, de manière à garantir et promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession sur tous les motifs énumérés dans la convention n° 111, laquelle est conforme aux dispositions de la Constitution nationale et aux cadres juridiques nationaux fondés sur les principes d'égalité, de justice et d'équité.

À travers l'ensemble de ces processus, le gouvernement réaffirme sa position en faveur du dialogue tripartite, qui constitue la base de toute discussion constructive et positive à l'avenir. Le gouvernement valorise les contributions, l'engagement et les efforts des travailleurs et des employeurs et assure l'OIT que le statu quo demeure.

Le gouvernement fera appel au Bureau de l'OIT pour les pays insulaires du Pacifique à Suva, aux Fidji ainsi qu'au Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique à Bangkok, en



Thaïlande, pour obtenir l'assistance technique nécessaire afin de traiter les questions et préoccupations soulevées par la commission.

Enfin, le gouvernement s'engage à fournir à la commission d'experts, d'ici le 1^{er} septembre 2026, des informations sur les mesures prises ainsi que les résultats obtenus concernant les conventions n^{os} 100 et 111.

Philippines (ratification: 1953)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

A. Exercice de compétence

Le gouvernement reconnaît que la grève est un moyen essentiel et légitime par lequel les travailleurs peuvent promouvoir et défendre leurs intérêts. Toutefois, le gouvernement note que la question de l'attribution de juridiction est soulevée dans le contexte du droit de grève des travailleurs, qui a été soumis à la Cour internationale de Justice pour avis consultatif. Par conséquent, la prudence impose de faire preuve de retenue dans l'examen des questions qui s'y rapportent.

Le gouvernement fait valoir que le pouvoir du secrétaire du Travail et de l'Emploi (SOLE) d'exercer sa compétence sur les conflits du travail dans un secteur indispensable à l'intérêt national, conformément à l'article 278 *g*) du Code du travail, est un mécanisme extraordinaire visant à préserver la paix sociale en maintenant le statu quo et en empêchant les parties à un conflit de commettre des actes susceptibles d'aggraver davantage la situation. La Cour suprême a depuis longtemps jugé que le droit de grève, bien que protégé par la Constitution, n'est pas absolu, et que le pouvoir du SOLE d'exercer sa compétence n'empiète pas sur les droits syndicaux, mais constitue plutôt un exercice raisonnable du pouvoir de police de l'État visant à promouvoir le bien commun.

Dans la pratique, l'exercice de ce pouvoir reste l'exception et non la règle, le gouvernement continuant à promouvoir des modes volontaires de règlement des conflits du travail. De juin 2022 à ce jour, le SOLE s'est déclaré compétent dans 12 des 28 affaires sur la base de demandes d'exercice de compétence concernant un fabricant de pneus, une entreprise pharmaceutique, des coopératives d'électricité, un établissement d'enseignement et une entreprise de télécommunications, ainsi qu'une société détenue et contrôlée par l'État et une entreprise multinationale de boissons. En outre, le SOLE a exercé ce pouvoir d'office dans huit affaires concernant les secteurs suivants: l'hôtellerie, la fabrication de pièces de motos, l'électricité, la fabrication de produits électroniques, l'exploitation d'autoroutes à péage et l'éducation.

Comme le montrent ces chiffres, l'exercice du pouvoir de se saisir d'un litige n'est pas automatique, mais guidé par les impératifs de préservation de l'emploi et de protection du bien-être public. Le SOLE a toujours exercé ce pouvoir avec parcimonie et prudence, en tenant compte des circonstances de chaque affaire, de la nature et de l'ampleur du conflit, de son impact potentiel sur le public et les travailleurs, de l'avancement des procédures de conciliation et de médiation, ainsi que du contexte général des relations de travail.

Par exemple, bien que le secteur de l'éducation ne figure pas expressément sur la liste des secteurs indispensables à l'intérêt national, le SOLE a exercé sa compétence après avoir déterminé qu'une grève imminente perturberait non seulement le fonctionnement de



l'établissement scolaire et affecterait les moyens de subsistance des travailleurs, mais, surtout, porterait indûment préjudice aux élèves et les empêcherait de satisfaire aux exigences scolaires.

De même, dans une affaire concernant une impasse dans les négociations dans le secteur hôtelier, le syndicat et la direction ont déclaré leur intention respective d'organiser une grève et de mettre en œuvre un lock-out. En se déclarant compétent, le SOLE a pris en considération le fait que le lock-out, s'il avait lieu, pourrait évincer plus de 300 employés, dont 137 membres du syndicat, aggravant ainsi le conflit. Le SOLE a également reconnu l'impact économique plus large du conflit, compte tenu notamment du rôle vital que joue l'industrie du tourisme dans la reprise économique du pays après la pandémie.

En se déclarant compétent pour un conflit opposant une entreprise multinationale de boissons à ses trois syndicats, le SOLE a invoqué la jurisprudence reconnaissant l'exercice de sa compétence concernant cette même entreprise et a noté qu'un arrêt du travail porterait préjudice à 6 000 entreprises, ce qui aurait des répercussions non seulement sur l'entreprise mais aussi sur les recettes publiques, compte tenu des contributions fiscales substantielles de l'entreprise s'élevant à près de 19 milliards de pesos philippins en 2023.

Le secteur du travail reconnaît également l'impact socio-économique plus large d'un conflit du travail, car il y a eu des cas où les syndicats eux-mêmes ont demandé d'exercer leur compétence dans des secteurs traditionnellement non considérés comme indispensables à l'intérêt national, tels qu'une compagnie d'autobus et des exportateurs de bananes Cavendish. En demandant au Conseil national de conciliation et de médiation de faciliter le règlement d'un conflit impliquant un exportateur de bananes, le groupe de travailleurs a invoqué l'impact potentiel sur les recettes publiques, le PIB et les moyens de subsistance des communautés et des travailleurs. Le secrétaire n'a finalement pas exercé sa compétence sur ces affaires en raison de l'accord conclu entre les parties.

Les projets de loi déposés lors de la précédente législature visant à limiter ce pouvoir aux services essentiels n'ont pas été adoptés. Trois projets de loi sur le même sujet, dont un proposant l'abrogation totale de ce pouvoir, sont en cours d'examen par la commission du travail et de l'emploi de la Chambre des représentants.

Le pouvoir exécutif, en tant que branche du gouvernement jouissant d'une égalité de statut, respecte pleinement la prérogative du pouvoir législatif de déterminer s'il convient de maintenir, d'affiner ou de limiter le cadre existant. Cela est d'autant plus vrai que le secteur dispose de ses propres représentants au Congrès, notamment par le biais du scrutin de liste dont bénéficient le Congrès des syndicats des Philippines (TUCP) et Kamanggagawa.

B. Accréditation du seul et unique agent de négociation (SEBA)

Le 9 février 2026, l'ancienne cinquième chambre de la Cour d'appel a rendu un arrêt dans l'affaire *San Miguel Integrated Logistics Services, Inc. (SMILSI) c. Ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE), et al.* (CA-G.R. SP n° 184711). De ce fait, sa décision du 29 mai 2025, que le gouvernement avait communiquée à l'OIT et qui invalidait la règle relative à l'accréditation SEBA prévue par le décret n° 40-J du DOLE, série 2022 (DO40-J), est devenue définitive et exécutoire.

Pour rappel, la Cour a expliqué dans sa décision que l'article 269 du Code du travail impose la tenue d'un scrutin d'accréditation dans les établissements non syndiqués, quel que soit le nombre d'organisations de travailleurs légitimes présentes dans l'établissement. Le DO40-J qui autorisait la reconnaissance d'une SEBA, sans scrutin d'accréditation, dans un établissement non syndiqué qui ne compte qu'une organisation de travailleurs légitime, a été jugé invalide comme étant contraire au droit.



Conformément à la décision de la Cour, le 29 avril 2026, le DOLE a publié l'avis n° 7, série 2026, suspendant immédiatement et définitivement la mise en œuvre du DO40-J. L'avis souligne néanmoins que les organisations de travailleurs légitimes ayant obtenu le statut de SEBA au 1^{er} août 2025 continueront d'être reconnues comme telles, à moins qu'elles ne perdent ultérieurement ce statut à la suite d'un scrutin d'accréditation valide ou sur décision d'une autorité compétente. Les conventions collectives conclues par les organisations de travailleurs légitimes ayant obtenu l'accréditation SEBA avant le 1^{er} août 2025 resteront également valides.

La décision de la Cour ne doit toutefois pas être interprétée comme une atteinte ou une restriction des droits de négociation collective. Elle ne fait que réaffirmer le mécanisme légal prévu par la loi pour la désignation de l'agent de négociation.

Premièrement, l'article 269 du Code du travail impose au médiateur-arbitre d'ordonner automatiquement la tenue d'un scrutin d'accréditation dans un établissement non syndiqué dès le dépôt d'une demande. Deuxièmement, l'article 19 de la règle VIII du DO40, tel que modifié, dispose expressément que ce décret n'est pas susceptible de recours. Troisièmement, les garanties reconnues par la commission continuent de s'appliquer dans le cadre du processus de scrutin d'accréditation. Le scrutin d'accréditation est supervisé par le DOLE et mené de manière indépendante. L'agent de négociation exclusif est désigné par scrutin secret et à la majorité des voix des salariés de l'unité de négociation, tandis que les employeurs ne peuvent s'opposer à la demande en vertu de la règle de la tierce partie. Les syndicats minoritaires peuvent également demander un nouveau scrutin après l'expiration du délai prévu par la loi. Enfin, le principe fondamental consistant à garantir une véritable liberté de choix de l'agent de négociation dans un établissement non syndiqué reste pleinement respecté tant en pratique qu'en droit.

C. Négociation collective dans le secteur de l'électricité

Les préoccupations soulevées par le groupe de travailleurs du secteur de l'électricité concernent la publication par l'Administration nationale de l'électrification (NEA) du mémorandum n° 2014-003, que la Cour d'appel et la Cour suprême ont jugée valide et non inconstitutionnel. En 2023, il a été remplacé par le mémorandum n° 2023-052. Comme l'ont clairement souligné les autorités judiciaires philippines dans leurs décisions, le mémorandum de la NEA ne restreint pas le droit à la négociation collective.

Le mémorandum de la NEA a été motivé par des considérations réglementaires et politiques légitimes, notamment les conséquences négatives de certaines dispositions financières prévues dans les conventions collectives sur la viabilité financière et opérationnelle de plusieurs coopératives électriques. À cet égard, le gouvernement souligne qu'en tant qu'État en développement, les Philippines ont un intérêt substantiel et légitime à garantir un service électrique essentiel au public par la mise en œuvre continue de programmes d'électrification rurale. Un tel objectif exige le fonctionnement stable, efficace et financièrement viable des coopératives électriques, en particulier celles qui desservent des communautés rurales et géographiquement isolées. En d'autres termes, et compte tenu des décisions des tribunaux, le mémorandum a été adopté de bonne foi afin de fournir un mécanisme d'échange de vues entre les parties prenantes concernées, de sorte que les considérations sociales et économiques puissent être prises en compte dans le processus de négociation, d'autant plus que le secteur concerné ici relève de l'intérêt public et est réglementé par l'État. Le gouvernement demande donc à la commission de considérer que les mémorandums MC 2014-003 et MC 2023-052 ne sont pas motivés par une intention malveillante ou délibérée de contourner les principes de la négociation collective.



En tout état de cause, le DOLE a facilité le dialogue entre la NEA et le groupe de travailleurs, représenté par le Syndicat national des travailleurs du secteur de l'énergie (POWER-SENTRO), qui a porté l'affaire devant l'OIT. Comme indiqué à la commission, une série de dialogues et d'activités conjointes de renforcement des capacités ont été menés en 2024 et 2025.

Outre ceux signalés en septembre 2025, le DOLE, la NEA et POWER-SENTRO ont tenu de nouveaux dialogues le 1^{er} octobre 2025, au cours desquels la NEA a annoncé la suspension du mémorandum n° 2023-052. Cette suspension a été officialisée par le mémorandum n° 2025-50 du 16 octobre 2025, qui est entré en vigueur dès son dépôt, le 23 octobre 2025, auprès du Bureau du registre administratif national.

En mars et avril 2026, le DOLE, par l'intermédiaire du Bureau des relations du travail, a également organisé deux réunions bilatérales avec POWER-SENTRO afin d'examiner un projet de manuel sur la négociation collective. Ce manuel vise à répondre aux préoccupations découlant des interprétations et pratiques divergentes sur le terrain en fournissant un cadre de négociation dans le secteur de l'électricité fondé sur la Constitution, le Code du travail et les conventions pertinentes de l'OIT. Comme convenu avec les groupes de travailleurs, le manuel sera finalisé en consultation avec eux avant d'être présenté aux organismes de réglementation.

Une autre question importante abordée lors des réunions bilatérales est la proposition de créer un Conseil national tripartite des coopératives électriques (NTCEC). Conformément à la loi de la République n° 10395 (loi sur le tripartisme) et à ses règles et règlements d'application, cette proposition nécessite la consultation des parties prenantes concernées et l'accord du Conseil national tripartite de la paix sociale (NTIPC), en tant que principal organe consultatif tripartite sur les questions de travail et d'emploi. La question a été soulevée lors de la réunion du NTIPC du 7 avril 2026, au cours de laquelle le NTIPC a accepté de convoquer une session extraordinaire avec des représentants de la NEA, des groupes de travailleurs et d'autres organismes de réglementation afin d'examiner plus en détail la proposition.

Lors de cette même réunion du NTIPC, les partenaires sociaux ont proposé d'adopter une résolution demandant l'abrogation totale du mémorandum n° 2023-052. La résolution a été approuvée sur le principe et devra faire l'objet d'une signature. Dans l'intervalle, le mémorandum est suspendu.

Compte tenu des efforts de bonne foi et des engagements constructifs actuellement déployés par le gouvernement, celui-ci estime que l'inclusion éventuelle de cette question pour un examen plus approfondi est inutile et incompatible avec les progrès réalisés à ce jour.

Le gouvernement rappelle la primauté que l'OIT et ses organes de supervision accordent au règlement volontaire et à l'amiabie des questions dans le cadre national. Le mémorandum a été suspendu et le cadre de négociation prévu par le Code du travail continue de s'appliquer. Les représentants des coopératives d'électricité et des groupes de travailleurs ont été formés à la conciliation et à la négociation collective, ce qui leur a permis d'acquérir des outils, des compétences et des techniques mettant l'accent sur le respect des droits des travailleurs tout en garantissant la fourniture stable et ininterrompue de services électriques au public. Parallèlement, des discussions sont également en cours pour mettre en place un conseil tripartite national et élaborer un manuel sur la négociation collective pour le secteur de l'électricité.

Compte tenu de ces éléments, le gouvernement estime humblement qu'un examen de cette question devant la commission pourrait nuire aux discussions en cours et compromettre la dynamique en faveur d'une résolution à l'amiabie au niveau national. Le gouvernement demande respectueusement à la commission de reporter l'examen de cette question pendant



que les parties prenantes concernées poursuivent leurs efforts pour la résoudre par le biais d'un dialogue et de consultations soutenus.

Discussion par la commission

Présidente – Le quatrième cas examiné aujourd'hui concerne l'application par les Philippines de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Vingt-et-une personnes sont inscrites sur la liste des orateurs souhaitant prendre la parole pour l'examen de ce cas, raison pour laquelle le bureau de la commission a décidé de réduire de 5 à 3 minutes maximum le temps de parole imparti aux délégués s'exprimant à titre individuel.

J'invite à présent la représentante du gouvernement des Philippines, sous-Secrétaire du ministère du Travail et de l'Emploi, à prendre la parole.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement apprécie la possibilité qui lui est donnée de fournir des informations et des précisions sur la mise en œuvre de la convention dans le pays. Au nom du ministre, Francis N. Tolentino, j'adresse mes félicitations les plus chaleureuses à la commission à l'occasion de son centenaire. Les travaux de la commission contribuent en effet largement au bon fonctionnement du système de contrôle de l'OIT dans son ensemble.

Permettez-moi tout d'abord de souligner qu'aux Philippines, le droit de négociation collective est protégé tant en droit que dans la pratique, et est garanti par la Constitution et le Code du travail. Le Code du travail fonde ce droit sur un cadre juridique clair et opposable. La législation définit les procédures de négociation, établit une obligation de négocier de bonne foi, prévoit des moyens de réparation en cas d'infraction et qualifie de pratique de travail déloyale le fait, pour l'une ou l'autre partie, de refuser ou de s'abstenir de négocier collectivement, ainsi que le refus manifeste ou malveillant de se conformer aux dispositions économiques d'une convention collective.

La législation philippine donne effet concrètement aux garanties énoncées dans la convention, et les Philippines déplorent par conséquent de faire l'objet du présent examen. Les questions soulevées ne sont révélatrices d'aucun refus ou restriction arbitraire du droit de négociation collective, pas plus qu'elles ne suggèrent une absence de dialogue avec les partenaires sociaux. Au contraire, elles sont déjà traitées dans le cadre des processus administratifs, juridiques et tripartites existants.

Nos interventions seront aujourd'hui guidées par le rapport de la commission d'experts, en particulier ses observations concernant les allégations d'ingérence dans le processus de négociation collective dans le secteur de l'électricité, la portée et le contenu de la négociation collective s'agissant des accords de sous-traitance et dans l'économie informelle, et la détermination du statut de représentant aux négociations. Nous estimons que ces questions sont essentielles à un examen équilibré et constructif et espérons qu'elles contribueront à recentrer la discussion sur les éléments les plus pertinents du présent cas.

Pour ce qui est de la négociation collective dans le secteur de l'électricité, si nous prenons note des questions soulevées par les membres travailleurs, nous faisons remarquer qu'elles ont fait et continuent de faire l'objet de dialogue, de consultations et d'initiatives de renforcement des capacités. Comme souligné dans notre réponse à la commission du 14 mai 2026, le ministère du Travail et de l'Emploi (DOLE) a facilité la tenue de dialogues et organisé des activités de renforcement des capacités à l'intention de membres de la direction et de



représentants syndicaux des coopératives électriques, en vue de favoriser des relations professionnelles constructives.

Cela témoigne de la mobilisation active du gouvernement dans le cadre des mécanismes institutionnels existants. Nous avons suivi en particulier une approche constructive et équilibrée dans le cadre d'un dialogue soutenu avec les groupes de travailleurs concernés, notamment le Syndicat national des travailleurs du secteur de l'énergie-Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (POWER-SENTRO). Ces échanges ont débouché sur des résultats concrets. Le 16 octobre 2025, l'Administration nationale de l'électrification (NEA) a suspendu l'application du mémorandum n° 2023-052 – le texte administratif en cause en l'espèce. Cette suspension a interrompu la mise en œuvre de la mesure contestée et permis de poursuivre le dialogue sur un cadre de négociation qui protège les droits des travailleurs tout en préservant l'intérêt général servi par les coopératives électriques.

Si le gouvernement admet que des lacunes demeurent dans la mise en œuvre, en particulier en raison des divergences d'interprétation sur le terrain, des mesures supplémentaires ont été prises pour y remédier. On peut notamment citer la poursuite des discussions sur un projet de manuel destiné à fournir un cadre de négociation collective dans le secteur de l'électricité, la création proposée d'un conseil national tripartite des coopératives électriques et la résolution du Conseil national tripartite de la paix (NTIPC) demandant l'abrogation totale du mémorandum n° 2023-052.

Ces initiatives, prises dans leur ensemble, montrent que la question occupe une place importante dans les travaux des mécanismes juridiques, administratifs et tripartites et que le gouvernement a mis en place des solutions de fond et pris des mesures de suivi concrètes. À cet égard, le gouvernement rappelle que, conformément aux méthodes de travail de la commission, les critères de sélection des cas individuels sont notamment les suivants: qualité et portée des réponses fournies par le gouvernement ou absence de réponse de la part de celui-ci; gravité et persistance des manquements dans l'application de la convention; et urgence de la situation considérée.

Le gouvernement réaffirme respectueusement que la situation n'équivaut pas à une négation arbitraire du droit de négociation collective ni à un refus de se conformer à la convention. Le mémorandum visait à répondre à la nécessité de mettre un terme à d'anciennes pratique de négociation collective ayant porté atteinte à la viabilité financière et opérationnelle de plusieurs coopératives électriques. L'on ne peut non plus affirmer que le gouvernement a systématiquement négligé ou manqué de volonté de résoudre le problème. Au contraire, les échanges permanents avec les partenaires sociaux démontrent ce problème fait l'objet d'un dialogue social de bonne foi mené dans le cadre des processus institutionnels idoines. Nous affirmons respectueusement que la meilleure manière d'avancer est de permettre la poursuite de ces discussions dans un climat constructif et de confiance mutuelle.

En ce qui concerne la négociation collective dans l'économie informelle, le gouvernement affirme que le problème ne réside pas dans l'absence de mécanismes juridiques d'organisation et de représentation, mais dans le fait que ces mécanismes ne sont pas suffisamment adaptés aux réalités du travail informel. En droit philippin, des associations de travailleurs peuvent être constituées, ainsi que représenter leurs membres et négocier avec les autorités compétentes pour leur apporter aide et protection. L'Institut philippin des études sur le travail réalise actuellement une étude sur les moyens de renforcer ces associations de travailleurs sur les plans de la représentation et de la négociation. Le gouvernement souhaiterait obtenir l'assistance technique du BIT à cet égard.



S'agissant des conséquences des accords d'externalisation et de sous-traitance sur les droits relatifs à la négociation collective, le gouvernement affirme respectueusement que ce n'est pas l'existence de tels accords qui pose problème, mais le fait que les garanties adéquates puissent ne pas être prévues pour protéger les droits des travailleurs. Aux Philippines, ces accords sont réglementés, et les travailleurs qui en relèvent ont le droit de s'organiser et de négocier collectivement avec leur employeur direct. Nous souhaitons par ailleurs informer la commission que les règles régissant l'externalisation et la sous-traitance sont en cours de révision et que le processus se déroule avec la participation des partenaires sociaux et dans le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail.

En ce qui concerne le statut d'agent de négociation collective, dans sa communication du 14 mai 2026, le gouvernement a informé la commission que la décision de la Cour d'appel invalidant le décret n° 40-J du DOLE, série 2022 (DO40-J) était devenue définitive. Ce décret permettait d'accréditer un seul et unique agent de négociation même en l'absence de scrutin d'accréditation dans les établissements non syndiqués ne comptant qu'un syndicat. Cette décision prise par le pouvoir judiciaire, pouvoir de l'État de même rang que le pouvoir exécutif, doit être respectée par le DOLE.

Le gouvernement prend note des préoccupations soulevées par les travailleurs concernant les conséquences possibles de cette décision sur l'octroi du statut de représentant dans les établissements non syndiqués. Il reconnaît que le scrutin d'accréditation est un processus démocratique important pour la détermination du seul et unique agent de négociation. Ceci étant, ce processus devrait être rapide et ne causer aucune lenteur inutile, en particulier lorsqu'un établissement ne compte qu'une organisation syndicale. Le ministère continuera par conséquent de suivre la situation et de traiter les demandes de scrutin d'accréditation conformément à l'article 269 du Code du travail et aux règles d'application de cette disposition. Le gouvernement réaffirme que des garanties assurent un processus rapide, juste et objectif, conformément à la convention. Cette question a déjà été discutée avec les partenaires sociaux et le gouvernement continue de croire que la poursuite du dialogue au sein des instances tripartites reste la voie à suivre.

Compte tenu des considérations qui précèdent, et au regard en particulier des précisions apportées dans leur réponse du 14 mai 2026 concernant les mesures concrètes qu'elles ont prises, les Philippines déplorent leur inscription sur la liste des cas à examiner.

Le gouvernement a toujours participé au processus de contrôle de l'OIT et dialogué avec les partenaires sociaux sur la base de la bonne foi. Il a collaboré avec les partenaires sociaux et le Bureau pour donner une suite concrète aux recommandations concernant l'application par les Philippines de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, que la commission a formulées à la suite de son examen de ce cas en 2019, 2023 et 2024.

Il en va de même pour le présent cas. Le gouvernement philippin se présente devant la commission en marquant son plein respect du système de contrôle de l'OIT et en s'engageant sans réserve à répondre aux questions réelles qui se posent à propos de l'application de la convention. Le gouvernement espère donc que la discussion tiendra dûment compte des mesures déjà prises, des processus institutionnels existants et du dialogue continu avec les partenaires sociaux.

Les Philippines n'affirment pas que tous les problèmes ont été totalement résolus. Toutefois, elles insistent sur le fait que les préoccupations soulevées devraient être évaluées à l'aune du contexte dans son ensemble, y compris du cadre juridique et des mécanismes institutionnels du pays ainsi que des mesures concrètes prises dans le cadre du dialogue social.



Pour conclure, le gouvernement reconnaît le lien étroit qui unit les conventions n^{os} 87 et 98. Toutefois, aux fins du présent examen, il affirme que la discussion devrait restée centrée sur les normes, les questions et la réalité spécifiques à la convention n° 98.

Le gouvernement est disposé à collaborer de manière constructive sur toutes les questions soulevées. Dans le même temps, il est convaincu que, pour être juste et utile, la discussion doit reposer sur l'ensemble des faits et sur une description exacte des mesures prises, des moyens de recours disponibles et des initiatives en cours.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application de la convention par les Philippines. Toutefois, elle connaît d'ores et déjà les questions systématiques qui se posent de longue date concernant le droit d'organisation et de négociation collective dans le pays, notamment car elle a examiné à maintes reprises l'application de la convention n° 87. Les membres travailleurs soulignent le décalage qui persiste aux Philippines entre, d'une part, les prescriptions de la convention n° 98 et, d'autre part, le cadre juridique et la pratique. En dépit des commentaires que la commission d'experts a réitéré au fil des ans, les problèmes recensés restent pour l'essentiel sans réponse, et les effets de cette situation continuent de se faire sentir sur de nombreuses catégories de travailleurs dans tous les secteurs.

En premier lieu, nous rappelons que l'article 4 de la convention fait obligation de prendre des mesures pour encourager et promouvoir les négociations volontaires entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi au moyen de conventions collectives. Il faut pour ce faire instaurer un cadre juridique et institutionnel favorable permettant à tous les travailleurs couverts par la convention d'exercer effectivement leurs droits relatifs à la négociation collective dans la pratique. À cet égard, nous sommes profondément préoccupés par le fait que de nombreuses catégories de travailleurs continuent d'être privés du droit de négociation collective: personnel pénitentiaire, personnel des services de lutte contre les incendies, travailleurs indépendants, travailleurs temporaires ou à temps partiel, travailleurs contractuels ou en sous-traitance, travailleurs non résidents ou migrants, travailleurs agricoles et travailleurs domestiques. Ces exclusions sont incompatibles avec les prescriptions de la convention, qui s'applique à tous les travailleurs du secteur privé quel que soit leur statut d'emploi et qu'ils soient ou non résidents et garantit le droit de négociation collective à tous les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État. Les membres travailleurs font observer que plusieurs réformes législatives concernant le droit d'organisation de ces travailleurs sont en instance au Congrès depuis de nombreuses années.

Par conséquent, dans le droit fil des commentaires de la commission d'experts, nous invitons le gouvernement à modifier sa législation sans délai afin que tous les travailleurs couverts par la convention puissent effectivement jouir du droit de négociation collective et l'exercer sans entrave. En ce qui concerne les procédures d'accréditation des syndicats dans les établissements non syndiqués, nous prenons note de la décision de la Cour d'appel déclarant le décret du DOLE contraire au droit et invalide. Nous prenons également note des indications du gouvernement selon lesquelles le DOLE a suspendu la mise en œuvre du décret tout en continuant à reconnaître comme seuls et uniques agents de négociation les syndicats en ayant déjà obtenu le statut et en maintenant la validité des conventions collectives conclues en application du cadre précédent. Le gouvernement précise en outre que les scrutins d'accréditation ne se tiendront pas au titre de l'article 269 du Code du travail, ce qui est préoccupant.

La procédure prévue par le Code du travail est pour le moins imparfaite, car, dans la pratique, elle permet aux employeurs de s'ingérer dans les scrutins d'accréditation. Les



membres travailleurs souhaitent insister sur le fait que le gouvernement doit adopter et mettre en œuvre une procédure d'accréditation qui prémunisse les syndicats contre les lenteurs inutiles, les obstacles administratifs, les ingérences indues des employeurs et les incertitudes procédurales risquant d'entamer leurs chances d'être reconnus en tant qu'agents de négociation. En ce qui concerne le décret n° 180 et les Règles et règlements de 2024 relatifs à l'exercice du droit d'organisation par les agents de l'État, les membres travailleurs demeurent profondément préoccupés par le fait que la négociation collective dans le secteur public se limite aux questions qui ne sont pas fixées par la loi et exclut expressément la compensation. Selon le gouvernement, l'exclusion des questions salariales de la négociation s'explique par la pratique et la jurisprudence nationales, mais il existe d'autres mécanismes de consultation.

Les membres travailleurs rappellent que les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État doivent pouvoir négocier les salaires, les prestations, les indemnités et le temps de travail. De simples consultations ne suffisent pas pour se conformer aux prescriptions de la convention. La négociation collective, lorsqu'elle est authentique, doit donner la possibilité de négocier les conditions d'emploi essentielles, y compris la rémunération. Nous souscrivons par conséquent à la demande formulée par la commission d'experts, qui invite le gouvernement à prendre des mesures concrètes, en consultation avec les partenaires sociaux, afin de rendre possible une négociation collective effective sur les questions de rémunération et les sujets connexes dans le secteur public.

Par ailleurs, la situation dans le secteur de l'électricité suscite de vives inquiétudes. La commission d'experts a relevé de sévères restrictions quant à la portée et au contenu de la négociation collective, résultat de la participation d'organes consultatifs multi-sectoriels à l'examen et à la négociation des conventions collectives. Avant la discussion, le gouvernement a communiqué des informations supplémentaires indiquant que les partenaires sociaux siégeant au NTIPC étaient convenus de l'abrogation du règlement prévoyant une participation multipartite. Selon le gouvernement, le règlement est suspendu dans l'attente de la signature d'une résolution, et le cadre de négociation établi par le Code du travail continue de s'appliquer. Le gouvernement indique en outre que des discussions sont en cours en vue de la création d'un conseil national tripartite des coopératives électriques. Bien que prenant bonne note de ces éléments, nous demeurons préoccupés par l'incertitude qui persiste concernant le cadre régissant la négociation collective dans le secteur de l'électricité.

Les membres travailleurs rappellent que la négociation collective ne porte ses fruits que si les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent négocier librement. Il est par conséquent essentiel que tout nouveau cadre institutionnel soit conforme aux prescriptions de la convention et garantisse l'autonomie des parties à la négociation. Plus généralement, nous sommes préoccupés par le fait que le Code du travail continue de permettre au gouvernement d'imposer l'arbitrage dans un trop grand nombre de secteurs et d'une manière attentatoire à la négociation collective libre et volontaire. Nous rappelons que lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre par voie de négociation collective, le recours à l'arbitrage obligatoire n'est permis que dans le contexte de services essentiels strictement définis. Enfin, bien que prenant note de l'augmentation du nombre de conventions collectives enregistrées dont il est fait état, nous restons préoccupés par le fait que, globalement, la couverture de la négociation collective demeure extrêmement faible par rapport au nombre de travailleurs.

Cela indique que des obstacles structurels continuent de limiter le plein développement et l'utilisation de la négociation collective tels que prévus dans la convention. Les membres travailleurs estiment que les questions soulevées par la commission d'experts ne sont pas isolées ou technique par définition. Elles témoignent de difficultés plus larges concernant la



portée et l'autonomie de la négociation collective dans le pays. Les membres travailleurs prient par conséquent le gouvernement de collaborer pleinement et de manière constructive avec les partenaires sociaux et d'entreprendre les réformes qui s'imposent pour mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention.

Membres employeurs – Nous prenons note avec satisfaction des informations communiquées par le gouvernement des Philippines. Ces informations témoignent de la volonté du gouvernement de répondre aux préoccupations exprimées concernant son application de la convention, notamment dans plusieurs secteurs particuliers. Nous souhaitons encourager les Philippines à continuer de prendre des mesures pour étudier, traiter et/ou solutionner les problèmes relatifs à la mise en œuvre de la convention dans la législation et la pratique nationales. Il s'agit d'une convention fondamentale que les Philippines ont ratifiée en 1953.

C'est la première fois que la commission examine la mise en œuvre de la convention par les Philippines. Nous notons que la commission d'experts a formulé 13 observations sur ce cas depuis 1999, la dernière datant de 2025. Nous notons également que ce cas fait suite à de nombreux autres cas concernant les Philippines et la convention n° 87, pour lesquels les observations formulées faisaient état de graves préoccupations au sujet de la violence antisyndicale et d'exécutions extrajudiciaires. Toutefois, nous nous limiterons à la convention n° 98, sur laquelle porte le cas à l'examen. Les membres employeurs prennent note et saluent les progrès accomplis aux Philippines depuis la tenue de la mission tripartite de haut niveau en 2023, notamment en ce qui concerne l'élaboration de la feuille de route tripartite et la révision des lignes directrices sur la conduite des parties prenantes.

Nous saluons également la collaboration continue entre les Philippines, ses partenaires sociaux et l'OIT, qui est essentielle à ces progrès. Toutefois, reconnaître les progrès et la collaboration ne minimise en rien la gravité des événements qui ont précédé ce cas. En ce qui concerne les observations de la commission d'experts, nous constatons que la législation exclut certaines catégories de travailleurs du droit de négociation collective, notamment le personnel pénitentiaire, le personnel des services de lutte contre les incendies, les travailleurs indépendants et les travailleurs temporaires, les travailleurs contractuels ou en sous-traitance, les travailleurs non résidents et les travailleurs à temps partiel. Nous notons en outre que les questions sur lesquelles les travailleurs du secteur public peuvent négocier collectivement se limitent à celles qui ne sont pas fixées par la loi et excluent la rémunération. La commission d'experts s'est également dit préoccupée par le mémorandum n° 2023-052 de la NEA, qui impose la participation de groupes consultatifs multisectoriels à la négociation collective concernant les coopératives électriques.

La commission d'experts a en outre prié le gouvernement de fournir des informations ou des précisions sur d'autres aspects spécifiques de la négociation collective et l'a prié de continuer à prendre toutes les mesures juridiques et pratiques nécessaires pour promouvoir le plein développement et l'utilisation de la négociation collective prévue par la convention et de fournir des statistiques à cet égard. Elle a pris note de l'assistance continue apportée par le BIT aux Philippines dans le cadre de son programme par pays pour le travail décent, axée principalement sur les questions soulevées concernant la convention n° 87, dans la feuille de route tripartite sur la liberté syndicale adoptée par le NTIPC, ainsi que par la mission tripartite de haut niveau organisée à ce sujet en janvier 2023. Nous nous en félicitons. Les membres employeurs souhaitent réaffirmer leur engagement en faveur de la pleine application de la convention, tant en droit que dans la pratique. Nous espérons sincèrement que ces travaux pourront favoriser des avancées significatives aux Philippines sur ces questions cruciales.



À cet égard, les membres employeurs tiennent à souligner ce qui suit: aucune forme de violence ou de contrainte empêchant les groupes de travailleurs et d'employeurs d'exercer leurs droits et libertés au titre de la convention ne saurait être tolérée. Prenant note de la préoccupation exprimée par la commission d'experts concernant l'exclusion de certaines catégories de travailleurs du droit de négociation collective, nous rappelons que l'article 4 de la convention prévoit que «[d]es mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi». À cet égard, nous estimons que la possibilité d'exercer ce droit dépend de l'existence d'une relation de travail telle que définie par la législation et la pratique nationales. En conséquence, nous nous permettons d'exprimer notre désaccord avec l'avis selon lequel ce droit s'applique aux travailleurs indépendants véritables ou à tout travailleur qui n'est pas dans une relation de travail.

En ce qui concerne certains travailleurs du secteur public qui ne jouissent pas pleinement des droits que leur confère la convention, nous notons qu'aux termes de l'article 6, la convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne peut, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut. Les membres employeurs estiment que la question de savoir si tel ou tel fonctionnaire est commis à l'administration de l'État doit être tranchée au cas par cas, en tenant dûment compte des lois et pratiques nationales applicables. À ce jour, la collaboration entre les Philippines, les partenaires sociaux et l'OIT a été fructueuse et a débouché sur des avancées notables. Il est naturellement possible d'aller plus loin, notamment en finalisant le manuel sur la négociation collective dans le secteur de l'électricité. Nous encourageons donc le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec l'OIT et à solliciter une assistance technique afin d'harmoniser sa législation avec la convention.

Cela permettrait de répondre aux préoccupations de la commission d'experts concernant les secteurs tels que le secteur de l'électricité et le secteur informel, ainsi qu'à la question de savoir si le fait de priver certains travailleurs du secteur public des droits relatifs à la négociation collective est conforme à la convention. En conclusion, les membres employeurs appellent le gouvernement à répondre de manière constructive aux préoccupations de la commission d'experts et à poursuivre sa collaboration avec les partenaires sociaux et l'OIT. Les membres employeurs estiment que les Philippines peuvent tirer profit d'une assistance technique et matérielle continue.

Membre travailleur, Philippines – Pour la majorité des travailleurs philippins, il est frustrant de constater que la promesse que contient la convention n'est toujours pas pleinement tenue. Le chemin vers la négociation collective est long, sinueux et ardu, tellement ardu que parvenir à une convention collective fait souvent l'effet de passer par le chas d'une aiguille. La négociation collective demeurant liée à la relation employeur-salarié, des millions de travailleurs – travailleurs contractuels ou en sous-traitance, travailleurs des plateformes et autres travailleurs engagés dans des formes de travail précaires – en sont exclus. Près de 18 millions de travailleurs de l'économie informelle n'y ont pas accès. Pour de nombreux travailleurs du secteur public, la négociation collective est une aspiration plus qu'une réalité.

Neuf ans après avoir ratifié la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, les Philippines n'ont toujours pas adopté de loi pour en assurer la pleine mise en œuvre. Le chemin pour accéder à la négociation collective commence par la désignation du seul et unique agent de négociation par scrutin d'accréditation, la procédure



de simple désignation à la majorité des signatures ayant été récemment invalidée. Viennent ensuite les différends en matière d'accréditation, les négociations retardées ou dans l'impasse, les ordonnances de prise de compétence, les procédures judiciaires et les cas de dirigeants syndicaux licenciés, victimes d'intimidation, menacés, harcelés, publiquement accusés de subversion («red-tagging») et parfois même arrêtés. Dans certains cas, le chemin n'est pas seulement difficile, il est jalonné d'obstacles quasiment insurmontables.

La propre jurisprudence des Philippines montre que les travailleurs doivent parfois se battre pendant des années, parfois plus d'une décennie, pour obtenir la reconnaissance de leurs droits de représentation syndicale. Le syndicat d'une grande compagnie de radiodiffusion a attendu environ 13 ans avant que la Cour suprême finisse par confirmer son droit à la tenue d'un scrutin d'accréditation. De même, les travailleurs d'une entreprise de fabrication de cordages et ceux d'une entreprise multinationale de fabrication de boissons sans alcool ont passé respectivement quatre et cinq ans à se battre en justice au sujet de questions d'accréditation et de représentation aux fins de la négociation collective avant de pouvoir aller de l'avant. La convention porte sur la négociation collective mais, pour les travailleurs philippins, la bataille commence dès le stade de l'accréditation de l'agent de négociation.

Les chiffres sont éloquentes. Au premier trimestre de 2026, il y avait 20 843 syndicats enregistrés mais seulement 1 331 conventions et accords négociés collectivement qui protégeaient à peine 1,4 pour cent des 31 millions de salariés du pays, et moins de 1 pour cent de sa main-d'œuvre totale. La constitution d'un syndicat, qui est déjà en soi une entreprise dangereuse et difficile, ne garantit pas que les travailleurs bénéficieront de l'accord issu de la négociation collective. La législation, les politiques et la pratique continuent d'exclure des millions de travailleurs du bénéfice effectif de la négociation collective. Celle-ci est affaiblie non seulement par l'ampleur de cette exclusion, mais aussi par des ingérences abusives dans le processus de négociation proprement dit.

Les gouvernements devraient jouer un rôle d'arbitre, ils ne devraient pas se substituer aux négociateurs. Pourtant, les travailleurs continuent de subir l'ingérence à la fois du DOLE et d'autres organismes gouvernementaux dans la négociation collective, ce qui en compromet le résultat. Un exemple criant de cette ingérence est la manière dont le secrétaire au travail et à l'emploi use et abuse du pouvoir de se saisir d'un litige que lui confère l'article 278 du Code du travail en cas d'actions collectives concrètes ou de conflits du travail latents liés à des négociations collectives qui se trouvent dans l'impasse, à des pratiques inéquitable au travail ou à des pratiques antisyndicales. En application de la norme internationale du travail, les restrictions à l'action individuelle ou collective ne peuvent en principe être justifiées que dans le cas des services essentiels au sens strict – c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger la vie et la sécurité des personnes ou la santé publique.

Toutefois, le champ des secteurs définis comme indispensables pour l'intérêt national des Philippines a été étendu au-delà de ces limites. Il a été recouru à des ordonnances de prise de compétence dans l'hôtellerie, l'éducation, l'électronique, l'industrie manufacturière, les télécommunications, la production de boissons, les transports et d'autres secteurs. En conséquence, des conflits collectifs qui devraient se régler par la négociation se retrouvent devant le gouvernement. Ce pouvoir d'auto-saisine fait obstacle au pouvoir des syndicats; il prive d'effet le droit des travailleurs à l'action collective et permet aux forces publiques et privées de sécurité de recourir à la violence pour disperser des travailleurs en grève. Dans un conflit mettant en cause une entreprise multinationale de boissons sans alcool, la négociation collective a abouti à une impasse, mais avant que les travailleurs aient pu pleinement exercer leur pouvoir de négociation, une ordonnance de prise de compétence a été rendue. Il a été



mis fin à l'action collective, une procédure obligatoire a été ouverte pour régler le conflit et la négociation collective a perdu son caractère volontaire. La convention promeut la négociation collective. Elle n'envisage pas la possibilité de la remplacer par des arbitrages obligatoires au premier signe de blocage. Un problème similaire se pose dans le secteur de l'énergie électrique.

Les travailleurs des coopératives d'électricité continuent d'être confrontés à des ingérences de la part de l'Administration nationale de l'électrification (NEA). Le mémorandum n° 2023-052 de la NEA et toutes les politiques connexes ont soumis les accords issus de la négociation collective à une série d'examens et d'approbations, ont restreint la portée des dispositions relatives aux salaires et aux prestations, et ont dans les faits introduit un contrôle par un tiers sur des questions qui devraient être tranchées dans le cadre de négociations entre les travailleurs et la direction. Les syndicats font état de retards dans la conclusion des accords issus de la négociation collective et d'obstacles aux règlements librement négociés. Malgré l'engagement qu'aurait pris le responsable de la NEA en 2025 de retirer les politiques contestées, celles-ci ont seulement été suspendues. Tant qu'elles ne seront pas abolies, elles continueront d'avoir un effet paralysant sur la négociation collective.

Il est important de noter que même le NTIPC a approuvé le principe d'une résolution appelant à l'abrogation pure et simple de la circulaire n° 2023-052, reconnaissant que celle-ci était incompatible avec le caractère libre et volontaire de la négociation collective. Malgré cela, le gouvernement continue de demander à la commission de reporter son examen tant que la politique contestée, bien que suspendue, reste techniquement en vigueur.

La commission devrait également se pencher sur l'article 279 du Code du travail et son effet paralysant sur la négociation collective. Il ne s'agit pas là d'un problème purement théorique, comme l'illustre l'exemple récent d'un conflit avec une multinationale du secteur de l'électronique, dans le cadre duquel des dirigeants syndicaux ont été licenciés illégalement au moment de la négociation d'une convention collective. Le syndicat a lancé une action collective pour contester ces licenciements ainsi que la non-application des dispositions de la convention collective qui avaient été signées précédemment, en conséquence de quoi une ordonnance de prise de compétence a été prise. Le syndicat a tenu bon et l'affaire s'est soldée par la victoire des travailleurs. Dans une chaîne hôtelière, des travailleurs ont perdu leur emploi à la suite d'une action collective de protestation concernant les prestations de coiffure. Dans une université locale, des responsables syndicaux ont perdu leur emploi pour avoir repris le travail avec moins d'un jour de retard, ce qui a été considéré comme une provocation au regard de la prise de compétence.

Conflits en matière de négociations, licenciements de dirigeants syndicaux: la tendance est difficile à ignorer. On dit aux travailleurs qu'ils ont le droit de s'organiser, de négocier et de mener des actions collectives, mais l'exercice de ces droits peut leur coûter leur emploi. Beaucoup se taisent par peur de se mobiliser. De plus, des pratiques telles que le «red-tagging», les menaces, la surveillance et les arrestations et détentions illégales ont toujours cours. Selon le rapport de Workers' Rights Watch, 69 cas de «red-tagging», de menaces et de surveillance touchant 11 280 travailleurs ont été recensés pour la seule année 2025. Sept cas de fausses accusations et d'arrestations et détentions illégales visant neuf travailleurs ont été signalés. On a dénombré au moins six cas de pratiques antisyndicales visant 867 dirigeants et responsables syndicaux, ainsi que 11 cas de démission contrainte ou de licenciement illégal touchant 377 travailleurs qui avaient entrepris de former un syndicat.

Un droit exercé dans la crainte n'est pas un droit exercé pleinement. Nous demandons respectueusement ce qui suit: déclarer urgente l'adoption d'une loi d'application de la



convention n° 151; mettre en conformité les dispositions du Code du travail relatives à la prise de compétence en déclarant urgente l'adoption du projet de loi n° 90; abroger et modifier en profondeur l'article 279 du Code du travail afin de supprimer les sanctions disproportionnées qui entravent la négociation collective; annuler toutes les politiques de la NEA qui interfèrent indûment dans la négociation collective au sein du secteur de l'électricité et, à terme, revoir la charte de la NEA; déclarer urgente l'adoption de la législation relative à la sécurité de l'emploi dans le cadre des mesures de réforme des relations professionnelles visant à étendre la couverture de la négociation collective; étendre les droits et la protection en matière de négociation collective aux travailleurs contractuels, aux travailleurs des plateformes, aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs migrants, aux travailleurs intérimaires et aux travailleurs sous contrat de service; mettre les lois, les règlements et les pratiques en conformité avec la convention et mettre pleinement en œuvre les recommandations des missions tripartites de haut niveau de l'OIT et des organes de contrôle de l'OIT; dissoudre le Groupe de travail national visant à mettre fin au conflit armé communiste local (NTF-ECLAC) et réaffecter les ressources qui étaient consacrées à ce dernier à l'inspection du travail, au dialogue social et à la protection de la liberté syndicale et de la négociation collective. La négociation collective a coûté leur emploi à certains travailleurs et leur liberté à d'autres. Et bien trop de syndicalistes ont payé ce droit de leur vie.

Membre employeur, Philippines – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom de la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP), organisation représentative reconnue des employeurs philippins au sein de l'OIT. Avec tout le respect que nous avons pour la commission, nous estimons que l'inscription des Philippines sur la liste restreinte de cas au titre de la convention ne tient pas pleinement compte des progrès notables que le gouvernement et les partenaires sociaux ont accomplis ces dernières années. Les Philippines ne sont pas restées sans rien faire. Les employeurs, les travailleurs et le gouvernement ont déployé des efforts considérables pour répondre aux préoccupations soulevées par les organes de contrôle de l'OIT. Les éléments communiqués à la commission témoignent d'un engagement continu, de réformes importantes, d'un renforcement des institutions et de progrès dans la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Permettez-moi de mettre en avant trois faits nouveaux qui témoignent de l'attachement du pays aux principes énoncés dans la convention. Premièrement, les Philippines ont entrepris d'importantes réformes institutionnelles et politiques visant à renforcer la protection des droits des travailleurs et à améliorer la responsabilisation. Entre autres avancées majeures, elles ont renforcé les mécanismes nationaux chargés de traiter les allégations relatives à la liberté syndicale et aux droits syndicaux. Cet effort a été consolidé par le décret n° 23, qui a renforcé le Comité interinstitutions sur la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation. Ce mécanisme améliore la coordination entre les organismes chargés des questions relatives au travail, à la justice, à l'application de la loi et aux droits de l'homme, et établit un processus structuré qui permet de répondre aux préoccupations et d'améliorer la responsabilisation.

Le gouvernement a également adopté le Règlement de 2024 régissant l'exercice du droit d'organisation des fonctionnaires, modernisant ainsi les procédures relatives aux négociations collectives, à la représentation et au règlement des conflits dans la fonction publique. Le gouvernement a par ailleurs continué de coopérer de manière constructive avec le système de contrôle de l'OIT et a systématiquement fourni les informations demandées par la commission d'experts concernant les mesures prises pour remédier aux problèmes persistants. Ces mesures témoignent de sa volonté de renforcer les institutions et d'améliorer le respect des normes en engageant des réformes concrètes.



Deuxièmement, ces réformes institutionnelles se sont accompagnées d'un engagement renouvelé en faveur du dialogue social. À la suite de la visite de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT en janvier 2023, un important processus de concertation a été mené, lequel a abouti à des résultats concrets. L'un des plus notables a été la déclaration du Forum des dirigeants, signée conjointement par les dirigeants employeurs et travailleurs. Cette déclaration traduisait leur engagement commun en faveur de la promotion de la liberté syndicale, du renforcement du dialogue social et d'une coopération constructive. La déclaration du Forum des dirigeants a été complétée par une feuille de route sur la liberté syndicale, élaborée dans le cadre de consultations auxquelles ont participé les employeurs, les travailleurs et le gouvernement. Ces initiatives établissent un cadre concret propre à favoriser le renforcement des institutions et la recherche de solutions par le dialogue plutôt que par la confrontation.

Le NTIPC a également été redynamisé de manière à offrir aux employeurs, aux travailleurs et au gouvernement une enceinte stratégique au sein de laquelle discuter des questions relatives aux relations du travail et élaborer des solutions fondées sur le consensus. Une autre étape importante a été le dialogue de haut niveau organisé par le secrétaire exécutif de la présidence, auquel ont participé de hauts responsables gouvernementaux, des représentants des employeurs et des dirigeants syndicaux, qui a démontré la détermination des plus hautes instances gouvernementales à renforcer la confiance dans le système de relations professionnelles du pays. Prises dans leur ensemble, ces initiatives témoignent d'une volonté réelle de rétablir la confiance, d'approfondir le dialogue et de renforcer la coopération entre les partenaires sociaux.

Troisièmement, ces réformes et ces mécanismes de dialogue produisent des résultats mesurables. Les employeurs philippins soulignent que nombre des allégations régulièrement évoquées dans les discussions concernant les Philippines portent sur des faits qui sont survenus plusieurs années auparavant. Depuis lors, le gouvernement a fourni beaucoup d'éléments d'information, et des efforts considérables ont été déployés pour répondre aux préoccupations soulevées par les organes de contrôle. Des progrès continuent d'être faits dans le domaine de la négociation collective. En juin 2025, on comptait 1 278 conventions collectives enregistrées, dont bénéficiaient plus de 313 000 travailleurs du secteur privé et auxquelles s'ajoutaient des accords couvrant les travailleurs des coopératives d'électricité. Il convient notamment de noter que le nombre de conventions enregistrées a augmenté d'environ 7,3 % par rapport à l'année précédente. Derrière ces chiffres, il y a des travailleurs qui bénéficient de la négociation collective et des entreprises qui participent au dialogue social. Ces chiffres sont la preuve que la négociation collective existe bel et bien et continue de se développer. Bien que des obstacles subsistent, notamment en raison de l'ampleur de l'économie informelle et de la prédominance des micro-entreprises et des petites entreprises, la tendance générale suit une trajectoire positive.

Lorsque l'on examine les faits de manière objective, trois réalisations ressortent particulièrement. Tout d'abord, le renforcement des mécanismes de responsabilité et de coordination, rendu possible par le décret n° 23 et les réformes qui en découlent. Ensuite, l'élaboration d'un programme de réforme fondé sur la déclaration du Forum des dirigeants, la feuille de route sur la liberté syndicale et la redynamisation du NTIPC. Et enfin, l'expansion continue de la couverture de la négociation collective, parallèlement à une coopération constante avec le système de contrôle de l'OIT. Ces initiatives n'évoquent pas un pays qui refuse de se conformer aux normes internationales du travail, mais plutôt celles que prendrait un pays qui s'emploie activement à faire face aux problèmes par le dialogue, la coopération et la réforme institutionnelle. C'est pourquoi les employeurs philippins font respectueusement



valoir que les progrès réalisés par les Philippines méritent d'être reconnus par la commission dans son évaluation de la situation. C'est en continuant d'encourager ces efforts par une assistance technique et une collaboration constructive que l'on fera progresser efficacement la mise en œuvre de la convention, pas en se focalisant sur des allégations passées.

Nous demandons donc respectueusement au BIT de continuer à faire bénéficier les Philippines de son assistance technique afin de soutenir les réformes en cours. La coopération technique, le renforcement des capacités et une collaboration continue avec les partenaires sociaux contribueront bien davantage à faire progresser la liberté syndicale et la négociation collective que des procédures d'examen répétées. Nous encourageons également la commission à examiner les questions dont elle est saisie de manière constructive et en se fondant sur les faits, dans le respect des principes d'équité, d'objectivité et d'une procédure régulière. Les Philippines ont choisi la collaboration plutôt que la confrontation, la réforme plutôt que le laxisme et le dialogue plutôt que la division. Elles ne cherchent pas à se soustraire à l'examen de la commission. Elles souhaitent que les progrès accomplis soient reconnus.

Il faut encourager la poursuite des réformes en cours et soutenir les efforts constructifs déjà entrepris tant par le gouvernement que par les employeurs et les travailleurs. Les employeurs philippins invitent donc respectueusement la commission à prendre acte des progrès majeurs accomplis, à encourager la poursuite des réformes en cours, à soutenir le renforcement de la coopération technique et à consolider la dynamique positive qui a été amorcée. En soutenant une collaboration constante et une action tripartite constructive, la commission peut apporter sa contribution la plus déterminante à la réalisation de la liberté syndicale et de la négociation collective aux Philippines.

Membre gouvernemental, Chypre – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne (UE)** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, l'**Ukraine** et la **République de Moldova**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration. Tout d'abord, nous tenons à exprimer notre solidarité avec la population philippine après le récent tremblement de terre qui a frappé le sud du pays. Nous nous engageons à respecter, protéger et réaliser les droits au travail, notamment le droit d'organisation et de négociation collective.

Nous encourageons la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons le système de contrôle de l'OIT dans sa mission essentielle de promotion et de supervision de l'application des normes ratifiées. Nous rappelons que les Philippines ont ratifié la convention en 1953. Nous sommes préoccupés par les dernières observations formulées par la commission d'experts au sujet de l'application de cette convention fondamentale. Nous notons avec inquiétude que le gouvernement n'a pas fourni d'informations détaillées en réponse aux allégations formulées par la Confédération syndicale internationale (CSI) et aux observations figurant dans le rapport de 2018 de la commission d'experts, qui portaient sur des pratiques antisyndicales, l'établissement de listes noires ainsi que des suspensions et licenciements antisyndicaux dans trois entreprises. Nous rappelons les observations de la commission d'experts selon lesquelles, bien qu'il ait pris des mesures, le gouvernement doit intensifier ses efforts pour garantir que tous les travailleurs couverts par la convention bénéficient effectivement des garanties prévues par celle-ci, y compris le droit de négociation collective.

Nous encourageons en outre le gouvernement à engager un dialogue avec les partenaires sociaux afin d'étudier les moyens de rendre effective la négociation collective pour les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs atypiques, y compris ceux qui



travaillent dans l'économie informelle. Nous invitons par ailleurs le gouvernement à tenir des consultations avec les partenaires sociaux concernés afin d'examiner les moyens de faire en sorte que tous les travailleurs visés par la convention, y compris les agents du service public non commis à l'administration de l'État, puissent négocier leurs conditions d'emploi, notamment les salaires, les prestations, les indemnités et le temps de travail. Nous demandons au gouvernement de prendre les mesures nécessaires à cet effet. Nous nous félicitons de l'augmentation du nombre de conventions collectives conclues.

Nous sommes toutefois préoccupés par le fait que le nombre de travailleurs couverts par ces accords reste extrêmement faible par rapport à l'effectif total de la population active du pays. Nous invitons donc le gouvernement à continuer de prendre toutes les mesures juridiques et pratiques nécessaires pour promouvoir le déploiement et le plein exercice de la négociation collective conformément à la convention. Nous continuerons de suivre la situation de près et restons déterminés à promouvoir le droit d'organisation et de négociation collective. À cet égard, nous invitons le gouvernement à recourir à l'assistance technique de l'OIT.

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)**. L'ASEAN reconnaît la pertinence des travaux de la commission en ce qu'ils donnent des orientations aux pays quant aux moyens de garantir le plein respect des principes et droits fondamentaux au travail. Nous saluons l'esprit constructif et coopératif dont font preuve les Philippines dans le cadre de la procédure de contrôle de l'OIT, notamment le fait qu'elles soumettent en temps voulu les rapports et informations demandés, en particulier sur les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts. En ce qui concerne ces questions, nous prenons note des préoccupations exprimées au sujet de la négociation collective dans les coopératives d'électricité et saluons les mesures concrètes que le gouvernement a prises pour y remédier sans attendre la présente discussion. Nous reconnaissons l'importance de ce secteur pour l'économie philippine et l'intérêt général. Nous encourageons donc le gouvernement à continuer de travailler avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organismes de réglementation concernés afin de parvenir à une solution réaliste qui respecte le droit de négociation collective et tienne compte de l'intérêt général, et qui comprenne notamment la mise au point d'un manuel sur la négociation collective dans les coopératives d'électricité.

En ce qui concerne la prise de compétence, nous prenons note des divergences de vues exprimées et encourageons les partenaires sociaux et le gouvernement à poursuivre la discussion à cet égard. Nous prenons également note des éclaircissements donnés par les Philippines quant au fait que, dans le système national de relations professionnelles, ce mécanisme n'est utilisé qu'à titre exceptionnel et compte dûment tenu des circonstances propres à chaque cas et des conséquences pour l'intérêt national.

En ce qui concerne la désignation de l'agent de négociation, nous nous félicitons de l'assurance donnée par le gouvernement selon laquelle la récente décision de la Cour d'appel ne portera pas atteinte au droit de négociation collective des travailleurs. Nous encourageons la poursuite du dialogue et des consultations avec les partenaires sociaux afin de garantir que le processus restera objectif, impartial et favorable au droit de négociation collective des travailleurs.

En ce qui concerne les questions relatives au champ d'application et au contenu de la négociation collective, tant dans l'économie informelle que dans le secteur public, nous notons que la convention permet une certaine souplesse quant à son application, en fonction de la situation nationale. À cet égard, nous encourageons le gouvernement et les partenaires sociaux à collaborer de manière constructive afin de déterminer quelle voie suivre pour



promouvoir le droit de négociation collective tout en tenant compte de la situation socio-économique du pays.

Nous estimons que l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue social a donné des résultats tangibles. Par le passé, la commission a examiné la mise en œuvre de la convention n° 87 par les Philippines. Depuis lors, des progrès importants ont été réalisés, ce que la commission d'experts a également noté avec intérêt dans son rapport. L'ASEAN est convaincue que les Philippines, en concertation avec les partenaires sociaux, peuvent obtenir des résultats similaires en ce qui concerne la convention n° 98. Enfin, nous partageons l'avis du gouvernement selon lequel la présente discussion devrait être centrée sur les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts. Cela garantirait un débat équilibré, respectueux du mandat de la commission ainsi que du temps et des ressources alloués à ses travaux, et conforme à l'objectif du mécanisme de contrôle de l'OIT.

Membre employeur, Malaisie – La Fédération malaisienne des employeurs (MEF) prend acte des efforts déployés par le gouvernement pour promouvoir la négociation collective tout en tenant compte de la situation nationale, de considérations liées à l'intérêt public et des caractéristiques propres aux secteurs visés par la réglementation. La convention promeut la négociation collective volontaire et un dialogue social constructif. Cela étant, sa mise en œuvre doit être considérée dans le cadre des législations et des institutions nationales, en particulier lorsqu'il s'agit de secteurs qui fournissent des services essentiels au public. À cet égard, nous prenons note de l'explication du gouvernement concernant les coopératives électriques. Ces entités sont chargées d'assurer des services d'électricité fiables et abordables, notamment dans les communautés rurales et isolées sur le plan géographique.

Nous sommes conscients que les mesures adoptées par les autorités compétentes visaient à la fois à tenir compte de considérations sociales et économiques et à préserver la viabilité opérationnelle et financière de ces coopératives, ainsi que la continuité des services d'électricité. Nous notons également que le gouvernement a répondu aux préoccupations par la voie du dialogue et de la consultation. Le DOLE a organisé des discussions avec la NEA, le syndicat POWER-SENTRO et d'autres parties prenantes, et la réglementation contestée a été suspendue en attendant de nouvelles consultations. Cette démarche traduit un engagement envers le tripartisme et l'utilisation d'un mécanisme établi pour traiter les divergences de manière constructive. Nous saluons en outre l'action actuellement menée en vue d'élaborer un manuel de négociation collective pour le secteur de l'énergie ainsi que la proposition d'établir un conseil national tripartite pour les coopératives électriques. Cette initiative a pour but de promouvoir la clarté, la cohérence et la coopération entre les parties concernées et de fournir un cadre qui permette de régler les problèmes grâce au dialogue.

Dans leur ensemble, ces mesures montrent que les institutions nationales fonctionnent et que les préoccupations soulevées par les partenaires sociaux sont examinées dans le cadre de consultations et d'une collaboration. Elles témoignent aussi d'une volonté de rechercher des solutions pratiques conciliant les intérêts des travailleurs, des employeurs, des instances réglementaires et des communautés auxquelles les coopératives électriques fournissent des services. La MEF encourage donc les Philippines à continuer de dialoguer avec les organisations de travailleurs et les autres parties prenantes dans un esprit de coopération. Nous appelons également à poursuivre les efforts visant à renforcer les pratiques de négociation collective tout en reconnaissant l'intérêt public, une responsabilité qui incombe aux coopératives électriques.

Dans ce contexte, nous invitons la commission à adopter des conclusions qui soutiennent la négociation collective volontaire, reconnaissent les conditions nationales et permettent aux



processus internes à l'œuvre de continuer à produire des résultats pratiques et durables qui soient conformes aux objectifs de la convention.

Membre travailleuse, Italie – Je prends la parole au nom de la délégation des travailleurs italiens. Nous souhaitons exprimer notre vive préoccupation face au non-respect persistant de la convention par les Philippines.

Tout d'abord, nous souhaitons appeler l'attention de la commission sur l'utilisation abusive et continue du mécanisme permettant au SOLE d'exercer d'office sa compétence. Ce mécanisme d'intervention - un vestige du système autoritaire de relations professionnelles imposé sous la dictature de Marcos, dans les années 70 - confère à l'Exécutif des pouvoirs extraordinaires qui lui permettent de suspendre les grèves, d'ordonner le retour au travail et, dans les faits, de déterminer le résultat des conflits du travail.

Ces pouvoirs ont été critiqués à plusieurs reprises par les organes de contrôle de l'OIT, qui les ont déclarés incompatibles avec les principes liés à la liberté syndicale et à la négociation collective lorsqu'ils sont appliqués à d'autres services que ceux véritablement essentiels.

En réponse aux observations répétées de l'OIT, le gouvernement Aquino a émis le décret n° 40-H-13 de 2013, qui visait à délimiter expressément l'éventail des industries considérées comme indispensables à l'intérêt national et à rapprocher les pratiques philippines des normes internationales du travail. Cette réforme montre que le gouvernement reconnaissait lui-même que l'utilisation sans restriction du pouvoir d'exercer d'office sa compétence était problématique et devait faire l'objet de limites claires.

Pourtant, nonobstant le décret en vigueur, le SOLE continue de se prévaloir de ce pouvoir d'exercer d'office sa compétence à l'égard de secteurs qui ne relèvent clairement pas de la définition stricte qui figure dans le décret et dans les décisions des organes de l'OIT.

La question soumise à la commission ne se limite pas au non-respect de la convention; elle concerne aussi le fait que le gouvernement n'applique pas ses propres normes, qui ont précisément été adoptées en réponse aux critiques antérieures des organes de l'OIT.

Le gouvernement reconnaît lui-même que ces pouvoirs ont été exercés à l'égard d'un large éventail de secteurs pour le motif - très large et imprécis - de l'intérêt national. Cette approche est incompatible avec les principes établis de l'OIT, selon lesquels les restrictions du droit d'action collective doivent être limitées aux services dont l'interruption met en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de la totalité ou d'une partie de la population.

La situation est lourde de conséquences lorsque les employeurs savent que l'État doit intervenir à un moment donné pour suspendre ou neutraliser le droit d'action collective; les incitations en faveur d'une véritable négociation collective s'affaiblissent et les négociations ne sont plus libres et volontaires, mais deviennent tributaires d'une intervention de l'administration.

Nous faisons également observer que certaines préoccupations subsistent quant aux procédures de reconnaissance syndicale, aux restrictions qui nuisent aux travailleurs et travailleuses des coopératives électriques et à la mise en œuvre tardive de la convention n° 151 dans le secteur public. Ces préoccupations imposent d'autant plus de procéder à des réformes générales en vue de renforcer les droits liés à la négociation collective aux Philippines.

Pour ces raisons, nous exhortons la commission à demander au gouvernement de mettre fin à l'utilisation abusive du pouvoir d'exercer d'office sa compétence, d'appliquer rigoureusement le décret n° 40-H-13, de limiter strictement toute intervention aux services



véritablement essentiels, conformément aux principes de l'OIT, et d'entreprendre les réformes nécessaires pour garantir le plein respect des conventions nos 98 et 151.

Membre employeur, Indonésie – L'Association des employeurs d'Indonésie (BINDO) tient à souligner l'importance d'assurer le respect du droit lors de l'application de la convention. Des systèmes de relations professionnelles efficaces nécessitent non seulement la reconnaissance des droits, mais aussi des institutions capables d'interpréter, d'appliquer et de faire respecter ces droits de manière prévisible et légale. À cet égard, les informations fournies par le gouvernement démontrent que ses mécanismes juridiques et institutionnels fonctionnent. Les juridictions ont examiné des mesures influant sur les relations professionnelles, les autorités compétentes ont respecté les décisions judiciaires et le gouvernement a pris des dispositions pour garantir que les relations professionnelles continuent de s'inscrire dans le cadre établi par la loi. Nous notons en outre que, comme suite à la décision de la cour d'appel, le gouvernement a pris des mesures pour préserver la stabilité des relations de négociation établies ou actives. Ces mesures témoignent d'une volonté d'assurer le respect du droit tout en garantissant la continuité et la sécurité pour les travailleurs, les employeurs et les unités de négociation. Nous notons aussi que, selon le gouvernement, la décision de la cour d'appel n'affaiblit en rien les droits existant en matière de négociation collective et ne saurait être interprétée comme telle. Au contraire, cette décision a réaffirmé le processus établi par le Code du travail aux fins de la détermination du seul et unique agent de négociation par la voie d'un scrutin d'accréditation. Les scrutins d'accréditation demeurent un mécanisme démocratique important dans les relations professionnelles. Grâce à ce processus, les travailleurs peuvent choisir leur représentant en matière de négociation par scrutin secret sous la supervision du DOLE, en bénéficiant de garanties visant à protéger leur liberté de choix. Il ressort de ce qui précède que les préoccupations exprimées dans le cadre du système de relations professionnelles peuvent être traitées au moyen des processus juridiques et institutionnels établis. Les employeurs indonésiens encouragent donc la commission à prendre acte des réponses institutionnelles apportées et à appeler à la poursuite de la mise en œuvre des dispositions pertinentes par la voie du dialogue social et des procédures légales.

En ce qui concerne le pouvoir d'exercer d'office sa compétence, nous prenons note de l'explication du gouvernement, à savoir qu'il s'agit d'un mécanisme utilisé à titre exceptionnel pour préserver la paix sociale et empêcher l'escalade des conflits du travail dans les secteurs mettant en jeu l'intérêt national.

Nous encourageons la commission à examiner cette question avec soin, dans le cadre des dispositions pertinentes de la convention. Il est important de reconnaître que le gouvernement peut, dans des circonstances exceptionnelles, avoir la responsabilité de concilier la protection des droits des travailleurs avec des intérêts publics plus larges et la nécessité de maintenir la stabilité sociale et économique. De notre point de vue, les conclusions devraient reconnaître ces deux objectifs: la promotion de la négociation collective et des droits des travailleurs d'une part, et le rôle légitime des États dans la sauvegarde de la paix sociale et du bien-être public dans des situations exceptionnelles, d'autre part.

Membre travailleuse, France – Aux Philippines, des millions de travailleurs ne peuvent toujours pas exercer pleinement leur droit à la négociation collective. Sur plus de 50 millions de travailleurs, seuls 307 788 sont couverts par des conventions collectives, ce qui représente à peine 1 pour cent de la main-d'œuvre. Pour eux, la convention reste une promesse non tenue.



Je commencerai par évoquer l'exclusion des gardiens de prison, du personnel pénitentiaire et des pompiers, qui n'exercent pas de fonctions directement liées à la sécurité nationale. Ceux-ci restent privés du droit de s'organiser et de négocier collectivement, malgré la ratification par les Philippines de la convention n° 151.

En théorie, l'arrêté ministériel n° 174 de 2017 prévoit que les travailleurs mis à disposition par des agences ou des coopératives de travail bénéficient des mêmes droits que les travailleurs directement employés par l'entreprise utilisatrice.

Mais dans la pratique, ces droits n'existent souvent que sur le papier. Les travailleurs embauchés dans le cadre de contrats de sous-traitance sont confrontés à des conditions d'emploi précaires, à des contrats de courte durée et à une insécurité permanente. Un travailleur qui ne sait pas s'il aura encore un emploi le mois suivant a peu de chances de négocier de meilleurs salaires pour l'année suivante. Le problème est aggravé par le recours croissant au faux travail indépendant, notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la production alimentaire, des transports et des services de livraison.

Étant donné que le droit à la négociation collective, tel que prévu par la législation philippine, n'est protégé que pour les travailleurs bénéficiant d'une relation d'emploi formelle, les travailleurs en situation d'emploi déguisé sont classés comme entrepreneurs indépendants – au seul motif qu'ils possèdent une moto, un vélo ou un véhicule. Pourtant, leur travail est contrôlé, surveillé et organisé par la plateforme ou l'entreprise qui les emploie. C'est l'entreprise qui détient l'algorithme, qui contrôle les itinéraires, les clients, les évaluations et, en fin de compte, le moyen de subsistance du travailleur. Malgré une série de décisions judiciaires reconnaissant le statut de salarié pour des livreurs à vélo, la législation du travail aux Philippines reste impuissante face à la pratique répandue du travail déguisé dans le secteur en pleine expansion de l'économie des plateformes.

Enfin, les syndicats qui revendiquent le droit à la négociation collective continuent d'être toujours exposés au «red-tagging» – pratique consistant à associer publiquement des syndicalistes à des groupes subversifs ou insurgés. Un droit exercé dans la crainte n'est pas un droit pleinement exercé.

Les travailleurs ne devraient pas avoir à choisir entre conserver leur emploi et faire valoir leurs droits. La négociation collective ne peut se développer là où les dirigeants syndicaux sont licenciés, là où les unités de négociation disparaissent du jour au lendemain, là où les travailleurs sont présentés comme des prestataires indépendants, ou encore là où la peur plane sur chaque tentative de syndicalisation.

Membre employeur, Cambodge – La Fédération des employeurs et des associations commerciales du Cambodge (CAMFEBA) est favorable à une approche constructive et tournée vers l'avenir dans ce cas concernant les Philippines, au titre de la convention. Les débats au sein de la commission mettent en évidence les difficultés pratiques que pose l'extension de la négociation collective à l'ensemble des travailleurs, notamment en ce qui concerne la négociation collective dans le secteur public, les formes atypiques d'emploi et les travailleurs de l'économie informelle. Nous notons que la commission d'experts encourage le gouvernement à poursuivre le dialogue avec les partenaires sociaux, avec l'assistance technique du Bureau, afin de trouver des moyens concrets d'étendre la négociation collective aux travailleurs de l'économie informelle et à ceux engagés dans des formes atypiques d'emploi.

Nous prenons également note de l'appel lancé par la commission d'experts en faveur de la poursuite des consultations sur la négociation collective dans le secteur public. À vrai dire,



l'administration publique doit souvent tenir compte de considérations juridiques, constitutionnelles et budgétaires spécifiques. Ces éléments ne devraient pas faire obstacle à un dialogue constructif, mais peuvent appeler des solutions adaptées à la situation et au cadre juridique de chaque pays. À cet égard, l'assistance technique peut jouer un rôle important en aidant les gouvernements et les partenaires sociaux à mettre au point des approches concrètes qui servent les objectifs de la convention tout en restant conformes à la législation nationale. C'est pourquoi nous encourageons la poursuite de la collaboration entre le gouvernement, les employeurs, les travailleurs et le Bureau.

La commission d'experts s'est également penchée sur des allégations de discrimination antisyndicale, d'ingérence, de harcèlement et de violence. Nous sommes tout à fait d'accord pour dire que de telles allégations doivent être prises au sérieux et faire rapidement l'objet d'une enquête. Le respect de la liberté syndicale et du droit de négociation collective n'est possible que dans un environnement où ces droits peuvent être exercés librement, sans intimidation ni ingérence illégale. Dans le même temps, l'efficacité des mesures prises dépend de la détermination des faits pertinents et du respect de la régularité des procédures. Il est important de faire la distinction entre les violations avérées, les affaires en cours et les allégations qui font encore l'objet d'une enquête, pour garantir la responsabilité comme pour assurer l'équité.

Lorsque les allégations portent sur des menaces, des actes de violence ou d'autres actes criminels, les mesures à prendre doivent souvent faire l'objet d'une coordination entre l'administration du travail, les forces de l'ordre, le parquet et d'autres institutions compétentes. Ces questions dépassent le simple cadre de l'administration du travail et doivent faire l'objet d'une approche coordonnée. La CAMFEBA encourage donc la promotion de l'ECOP, la poursuite du dialogue social, la coopération technique et le renforcement des institutions, qu'elle juge être les moyens les plus constructifs de faire progresser la réalisation des objectifs de la convention. Nous sommes d'avis que la poursuite du dialogue entre le gouvernement, les travailleurs, les employeurs et le Bureau constitue la meilleure voie pour trouver des solutions concrètes, instaurer des relations de travail solides et assurer la mise en œuvre effective de la convention.

Membre travailleuse, Indonésie – Les Philippines reconnaissent depuis longtemps le droit des fonctionnaires de former des syndicats et de s'y affilier. Il s'agit là d'une réelle réussite qui mérite d'être saluée. Toutefois, la convention ne porte pas uniquement l'existence des syndicats, elle vise aussi à promouvoir la négociation collective volontaire comme moyen de déterminer les conditions d'emploi.

Dans le secteur public philippin, d'importants défis subsistent. Le décret n° 180 reconnaît le droit d'organisation, mais limite les négociations collectives aux questions qui ne sont pas déjà réglementées par la loi. De ce fait, des questions essentielles telles que les salaires, les indemnités et de nombreuses prestations économiques continuent d'échapper à une véritable négociation. La commission d'experts souligne une fois encore que les travailleurs visés par la convention devraient être en mesure de négocier leurs conditions d'emploi, notamment les salaires, prestations, indemnités et temps de travail. Cette préoccupation revêt une importance particulière au vu de la composition du personnel de la fonction publique.

Selon les données fournies par le gouvernement, le secteur public emploie environ 2,1 millions de travailleurs, dont environ 920 000 sont engagés pour un emploi sur commande ou pour un contrat de service. Ces travailleurs remplissent des fonctions régulières et essentielles dans le service public. Ils soutiennent les services des administrations locales, les hôpitaux, les établissements scolaires, les programmes gouvernementaux et les services administratifs.



Pourtant, nombreux sont ceux qui restent exclus du mécanisme de négociation collective, car ils ne sont pas considérés comme des fonctionnaires dans le cadre des relations de travail du secteur public. Ainsi, près d'un million de travailleurs qui contribuent à la prestation des services publics n'ont pas véritablement accès à la négociation collective.

La commission souhaitera peut-être également examiner l'exclusion générale prévue par le décret n° 180. Si les normes internationales du travail reconnaissent que les fonctionnaires commis à l'administration de l'État peuvent bénéficier d'un traitement différent, cette exception doit toutefois rester limitée. Les enseignants, les infirmiers, le personnel universitaire, les agents des administrations locales et les autres fonctionnaires qui ne participent pas à l'administration de l'État ne devraient pas être privés du droit à s'engager dans un véritable processus de négociation collective.

Les Philippines ont réalisé des progrès importants sur les plans de la reconnaissance des syndicats du secteur public et de la mise en place de mécanismes de négociation collective. Ces efforts méritent d'être salués. Toutefois, l'exclusion persistante d'une grande partie des agents publics et les limites imposées aux sujets pouvant faire l'objet de négociations montrent que de nouvelles réformes sont nécessaires pour parvenir à la pleine réalisation des objectifs de la convention.

Nous encourageons donc le gouvernement à réexaminer, en concertation avec les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs, les lois et pratiques existantes en matière de négociation collective dans le secteur public, y compris la situation des travailleurs engagés pour un emploi sur commande ou pour un contrat de service. Un travailleur qui fournit des services publics ne devrait pas perdre son droit à faire entendre sa voix au seul motif que son employeur est l'État.

Membre travailleuse, Belgique – J'interviens au nom des travailleurs belges, néerlandais et des pays nordiques. L'examen de la situation aux Philippines au regard de la convention ne peut ignorer le problème gigantesque de la contractualisation. L'expansion rapide du travail contractuel et d'autres formes d'emploi précaires a, dans les faits, rendu la négociation collective inaccessible à des millions de travailleurs. Pour beaucoup d'entre eux, le droit de négocier collectivement existe en droit, mais disparaît au portail de l'usine.

Malgré l'ampleur du problème, le gouvernement ne fournit pas de statistiques complètes sur l'étendue et les formes de la contractualisation. Une estimation datant de mars 2026 suggère qu'entre 60 et 70 pour cent des 31,3 millions de salariés du pays sont engagés dans des contrats de travail multipartites. Dans certains secteurs, l'emploi régulier est devenu l'exception. Dans les exploitations de transformation des fruits, par exemple, le rapport entre les travailleurs réguliers et les travailleurs contractuels serait passé de 1 pour 4 en 2016, à environ 1 pour 14 aujourd'hui.

En principe, l'arrêté n° 174 de 2017 du ministère du Travail et de l'Emploi accorde aux travailleurs contractuels les mêmes droits qu'aux travailleurs réguliers, y compris le droit d'organisation et de négociation collective. Dans la pratique, cependant, les travailleurs sont souvent contraints de négocier avec des agences de placement, des coopératives ou des intermédiaires plutôt qu'avec l'entreprise principale qui contrôle le lieu de travail et bénéficie de leur travail. Ainsi, le véritable décideur reste dans l'ombre.

Le recours généralisé à des contrats courts et successifs engendre l'insécurité et dissuade les travailleurs de se syndiquer ou de faire valoir leurs droits. Les travailleurs qui craignent de perdre leur emploi demain sont, à juste titre, réticents à négocier de meilleures conditions aujourd'hui.



Cette situation est d'autant plus préoccupante que le Code du travail prévoit déjà une solution: l'article 106 habilite expressément le ministre du Travail à restreindre ou à interdire le travail contractuel pour protéger les droits des travailleurs. Mais malheureusement, ce pouvoir reste largement sous-utilisé.

Même lorsque les inspections du travail concluent que les travailleurs sont des travailleurs réguliers, leurs conclusions ne sont pas toujours confirmées. À Palawan, par exemple, les autorités régionales du DOLE ont estimé qu'environ 600 ouvriers d'un acteur majeur de l'ingénierie étaient des travailleurs réguliers. Cependant, cette décision a été infirmée en appel par le bureau du secrétaire. Des revirements similaires sont recensés dans l'industrie textile, touchant des centaines de travailleurs. De tels résultats affaiblissent inévitablement la confiance dans les mécanismes d'inspection du travail et d'application de la loi.

La convention ne vise pas seulement à permettre aux travailleurs de constituer des syndicats. Elle vise à garantir qu'ils aient un interlocuteur valable avec lequel négocier, une sécurité suffisante et un cadre juridique qui encourage la négociation collective.

La négociation collective ne peut prospérer si les travailleurs sont traités comme des employés temporaires, jetables ou invisibles. Un travailleur dont le contrat expire après quelques mois a peu de chances de négocier un avenir meilleur; le plus souvent, il négocie pour conserver son emploi le lendemain.

Membre travailleuse, République de Corée – Je voudrais d'abord rappeler les chiffres. Sur les 51 650 000 actifs que compte le pays, seuls 308 956 sont couverts par une convention collective ou un accord collectif, soit moins de 1 pour cent de la population active. Voilà la réalité du cas que nous examinons aujourd'hui. La principale obligation qui incombe au gouvernement au titre de la convention est de faciliter la négociation collective. L'article 4 impose aux gouvernements d'encourager et de promouvoir activement la négociation, pas simplement de l'autoriser.

Dans ses observations écrites, le gouvernement indique à la commission que l'abrogation du décret DO 40-J, relatif à la procédure de certification des syndicats comme agents négociateurs exclusifs, n'a rien changé sur le fond et que les droits de négociation collective continuent d'être pleinement respectés.

La procédure en question a permis à un syndicat ayant déjà prouvé qu'il était majoritaire – c'est-à-dire un syndicat unique représentant la majorité des travailleurs d'une entreprise – d'être reconnu comme agent négociateur et d'entamer des négociations sans délai. Il s'agissait là précisément de la mesure de facilitation exigée par l'article 4 de la convention. Lorsqu'un employeur a obtenu l'annulation de cette procédure devant les tribunaux, au motif qu'elle n'était pas expressément prévue par la loi, le gouvernement aurait dû soit défendre ce mécanisme devant la Cour suprême, soit légiférer pour pallier cette lacune. Il n'a fait ni l'un ni l'autre. Au lieu de cela, il a abrogé le décret DO 40-J pour l'ensemble des travailleurs, manquant ainsi à l'obligation qui lui incombait au titre de la convention.

La commission d'experts a demandé au gouvernement d'expliquer les conséquences concrètes de ce changement. Les informations fournies par écrit ne répondent pas à cette question. Je vais donc y répondre à l'aide de deux exemples.

Premier exemple: des livreurs travaillant pour une plateforme de la région de Cavite avaient recueilli une majorité de signatures et demandé à être reconnus directement comme syndicat majoritaire. Du fait de l'abrogation du décret DO 40-J, leur demande de certification fait désormais l'objet d'une procédure complète de désignation avec tenue d'élections. Ce



retard n'est pas sans conséquence: des travailleurs sont licenciés, reclassés ou découragés avant même que les négociations puissent commencer.

Deuxième exemple: au sein d'une autre entreprise de plateforme, un syndicat de livreurs avait été agréé en tant qu'agent négociateur. Pourtant, l'entreprise a licencié le président du syndicat et reclassé les livreurs comme travailleurs indépendants. Lorsque la commission du travail a ordonné la réintégration de 131 d'entre eux, l'entreprise a refusé de les réintégrer ou de négocier, affirmant qu'il n'existait plus d'agent négociateur. L'agent agréé a été dissous avant même que les négociations n'aient commencé. Voilà pour les conséquences concrètes. Le droit à la négociation collective a été reconnu en théorie, mais contourné dans les faits.

En conclusion, les travailleurs de la République de Corée exhortent le gouvernement à poursuivre la mise en place d'une procédure accélérée d'agrément pour les syndicats qui ne sont pas concernés par l'affaire sur laquelle la Cour d'appel s'est prononcée et à adopter une loi qui accélère la procédure d'agrément des syndicats disposant d'une majorité claire.

Membre travailleur, Fidji – J'estime que l'examen de l'application de la convention par les Philippines serait incomplet si l'on ne se penchait pas sur l'ingérence persistante de la NEA dans la négociation collective par le biais de sa circulaire n° 2023-052, qui soumet les conventions collectives à son examen et à son approbation. Cela a eu pour effet d'introduire une tierce partie dans ce qui devrait être un processus bipartite entre les travailleurs et la direction.

Voilà plus de dix ans que des organisations de travailleurs alertent l'OIT sur les restrictions qui touchent environ 20 000 travailleurs de 120 coopératives du secteur de l'électricité desservant quelque 15 millions de foyers de membres-consommateurs. Leurs préoccupations concernent le thème central de la convention, à savoir la promotion de la négociation collective libre et volontaire.

La commission d'experts a déjà fait observer que l'intervention de tiers dans la négociation collective altérerait considérablement le caractère bipartite de celle-ci et n'était pas propice à une négociation collective volontaire. Pourtant, la NEA continue d'exercer une influence sur les relations professionnelles dans ce secteur.

La NEA exerce un vaste contrôle et une grande autorité sur les coopératives du secteur de l'électricité. Elle fait office à la fois d'organisme d'enregistrement, de banque, d'organe de surveillance et d'autorité de régulation. C'est la NEA, et non les membres-consommateurs de la coopérative, qui dispose des pleins pouvoirs pour récuser, suspendre, révoquer ou remplacer les administrateurs et les dirigeants. Les membres-consommateurs, qui devraient être les véritables propriétaires de la coopérative, n'exercent aucun contrôle significatif sur ses activités, ne perçoivent pas de dividendes et ne disposent d'aucun droit de propriété réel au-delà de l'élection des membres du conseil d'administration.

La révocation ou la suspension de la circulaire NEA MC 2025-052 ne suffit pas à remédier à l'absence de liberté syndicale et de négociation collective au sein des coopératives du secteur de l'électricité. Même si le gouvernement affirme avoir actuellement suspendu la circulaire MC 2025-052, cela revient en pratique, en l'absence d'une disposition garantissant le respect du Code du travail dans les conventions collectives, à rétablir la circulaire MC 2014-003, qui produit les mêmes effets que la circulaire MC 2025-052. Tant que la NEA n'aura pas publié de directive concernant la mise en œuvre annoncée du Code du travail dans les coopératives électriques, la violation de l'article 4 de la convention persistera, et les conventions collectives dans les coopératives du secteur de l'électricité ne seront qu'une façade.



Nous notons que les trois parties auraient soutenu l'abrogation complète de la circulaire n° 2025-052. Nous tenons toutefois à souligner que ces mêmes parties ont également insisté pour que le DOLE et la NEA s'engagent à garantir le plein respect de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective au sein des coopératives électriques.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) – La commission d'experts a souligné à plusieurs reprises que les restrictions aux actions collectives au nom de l'intérêt national devaient se limiter aux services essentiels au sens strict du terme, à savoir les services dont l'interruption mettrait en danger la vie, la sécurité personnelle ou la santé de l'ensemble ou d'une partie de la population.

Nous souhaitons revenir sur une tendance de plus en plus courante, qui consiste pour les employeurs, en particulier les grandes multinationales, à obtenir l'intervention administrative du DOLE en s'appuyant sur la présomption de compétence du ministre du Travail et de l'Emploi dès lors que les négociations collectives échouent. Le cas suivant montre comment cette intervention se produit concrètement.

Le 26 septembre 2024, une très grande entreprise, qui se présente comme «le premier fabricant et fournisseur de boissons gazeuses sans alcool» a déposé une requête en compétence à propos de deux litiges survenus sur ses sites de transport situés dans l'agglomération de Manille et à Luzon-Sud. À l'issue de longues négociations collectives et d'une médiation infructueuse, les syndicats représentant les travailleurs de la livraison et de la logistique ont cherché à mettre fin à un traitement discriminatoire en matière de couverture santé, d'assurance accidents et de prestations de retraite.

Au lieu d'engager des négociations constructives, la direction de l'entreprise a laissé pourrir les négociations et, lorsque les travailleurs ont voté en faveur d'une action collective conformément à la loi, elle a demandé au ministre du Travail et de l'Emploi de se saisir du dossier. En conséquence, les syndicats ont été empêchés d'exercer leur droit de négociation collective et ont finalement été contraints de renoncer à leurs revendications. En 2025, trois autres syndicats représentant les salariés de cette même «entreprise leader mondial dans le secteur du soda brun», implantée à Isabela et à Bulacan, ont vécu la même situation.

À chaque fois, l'intervention du ministre du Travail et de l'Emploi s'est fondée sur l'argument avancé par l'employeur selon lequel la distribution de boissons gazeuses était indispensable à l'intérêt national. Cette qualification a, dans les faits, transformé un simple conflit de négociation collective en une affaire nécessitant l'intervention de l'État et a privé les travailleurs du moyen d'action nécessaire à une véritable négociation collective.

Ces cas mettent en évidence un problème structurel. Les employeurs en sont venus à considérer la présomption de compétence comme un mécanisme prévisible leur permettant d'échapper aux conséquences économiques d'un échec des négociations, ce qui les incite moins à négocier de bonne foi.

La négociation collective ne peut pas être considérée comme volontaire si l'État intervient pour suspendre une action collective. Nous appelons le gouvernement à renoncer à cette pratique et à rétablir dans les faits les droits fondamentaux des travailleurs prévus par la convention.

Observateur, Internationale des services public (ISP) – Tout d'abord, nous tenons à souligner qu'en ratifiant la convention n° 151, les Philippines ont franchi une étape importante vers la reconnaissance des droits de négociation collective des travailleurs du secteur public, avancée qui mérite d'être saluée.



Cependant, des problèmes persistent et je souhaiterais aborder certains d'entre eux. Aux termes du décret n° 180, seules les conditions qui ne sont pas fixées par la loi peuvent faire l'objet de négociations. À l'heure actuelle, les salaires, les prestations, les indemnités et la durée quotidienne du travail sont exclus du champ des négociations. Ces omissions ne sont pas anodines: la rémunération et le temps de travail sont sans aucun doute les questions les plus importantes pour les travailleurs, car elles constituent le fondement de toute convention collective équitable et ont une incidence directe sur leurs moyens de subsistance, leur épanouissement au travail et leur bien-être général. Le gouvernement a informé la commission d'experts qu'il reste ouvert à l'étude de mécanismes autres que la négociation collective sur les questions de rémunération, mais aucune consultation n'a encore eu lieu à ce sujet.

Cette même législation continue d'exclure les pompiers, les gardiens de prison et les travailleurs contractuels de la fonction publique de la négociation collective. La jurisprudence des organes de contrôle de l'OIT établit clairement que les fonctions exercées par ces catégories de travailleurs ne justifient pas leur exclusion du champ d'application de la convention.

La procédure d'accréditation du seul et unique agent de négociation reste un obstacle majeur. Outre le fait qu'une majorité absolue soit requise pour obtenir cette accréditation, les différentes définitions de l'unité de négociation au sein des diverses structures gouvernementales représentent un autre obstacle majeur pour les syndicats. Par exemple, dans le secteur de l'enseignement primaire, qui emploie plus de 900 000 enseignants, un bureau régional est considéré comme une unité d'organisation. Chaque région compte toutefois entre 20 000 et 95 000 enseignants dans les écoles publiques et, d'après les directives en vigueur, le minimum d'adhérents est fixé à 10 pour cent des employées d'une unité. Pour les enseignants des écoles publiques, cela revient à imposer un seuil particulièrement élevé (entre 2 000 et 9 000 membres) rien que pour entamer des négociations.

Les travailleuses de santé communautaires, pour la plupart des femmes à faibles revenus, sont le pilier des services de santé primaires aux Philippines. Fin 2025, on en comptait plus de 270 000 en activité dans les 26 000 centres de santé du pays, où elles dispensent des soins essentiels dans des zones reculées et défavorisées. Malgré leur rôle indispensable, la loi n° 7883 classe ces travailleuses dans la catégorie des bénévoles, leur refusant ainsi un statut d'emploi officiel, un salaire fixe et une protection sociale, ainsi que l'accès à la négociation collective. Leurs allocations mensuelles, qui varient entre environ 6 et 51 dollars américains en moyenne, sont bien inférieures au salaire minimum. De plus, la plupart d'entre elles ne bénéficient pas de primes de risque, d'avantages sociaux ou d'indemnités de transport, ce qui entraîne un manque de reconnaissance et les rend vulnérables, malgré leur contribution.

Nous prions donc instamment le gouvernement de se pencher sur ces questions en vue de garantir le respect de la convention, tant sur le plan législatif que dans la pratique.

Représentante gouvernementale – Nous prions la commission de bien vouloir accorder au gouvernement la possibilité de répondre et d'apporter des précisions, point par point, sur les questions soulevées.

Le gouvernement reconnaît le lien étroit qui existe entre les conventions n° 87 et n° 98. Nous respectons aussi pleinement le droit des organisations de travailleurs à faire part de leurs préoccupations devant les organes de contrôle de l'OIT.

Nous prenons note des interventions faisant référence à des observations étroitement liées à la convention n° 87, en particulier le rapport de Workers' Rights Watch qui reprend les



recommandations de la mission tripartite de haut niveau de l'OIT et porte sur les sujets suivants:

- allégations d'établissement de listes noires, de menaces et de surveillance de travailleurs syndiqués;
- allégations de détention illégale et d'accusations pour des motifs forgés de toutes pièces à l'encontre de travailleurs syndiqués;
- appel à la suppression et au retrait du financement du NTF-ELCAC.

Ces observations sont en lien avec la convention n° 87. En septembre 2025, le gouvernement a rendu compte de la suite donnée à ces recommandations, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de la feuille de route tripartite sur la liberté syndicale. Étant entendu, au niveau tripartite, que la feuille de route est un document évolutif, le gouvernement estime que les questions soulevées au sujet de la convention n° 87 peuvent être examinées dans ce cadre et au moyen de processus de dialogue social tripartite et bipartite existants.

Les allégations générales de violations, de pratiques antisyndicales et de pratiques de travail déloyales sont des préoccupations qui peuvent être traitées de manière plus efficace lorsqu'elles s'appuient sur des faits précis et sont portées dans les plus brefs délais devant les instances nationales. Cela ne signifie pas pour autant que le gouvernement se désintéresse des préoccupations exprimées. Au contraire, lorsque des cas concrets ont été présentés, soit ils ont donné lieu à des mesures, soit ils peuvent encore faire l'objet des voies de recours administratives et judiciaires existantes.

Au sujet de l'économie informelle et des formes atypiques d'emploi, nous tenons à rappeler que l'enjeu n'est pas l'absence de voies légales d'organisation et de représentation, mais la nécessité de mettre en place des mécanismes adaptés au travail informel. Les travailleurs de l'économie informelle peuvent créer des associations et négocier avec les autorités compétentes pour bénéficier d'entraide et de protection mutuelle. Les questions qui se posent concernant l'économie des plateformes sont valables et suscitent des inquiétudes au niveau mondial. C'est précisément pour cette raison que les Philippines participent activement aux discussions normatives et attendent les résultats des négociations sur le projet de convention accompagné d'une recommandation.

En ce qui concerne le droit de négociation dans le secteur public, nous tenons à informer la commission que des organisations sont enregistrées au sein du Bureau de la protection contre les incendies et du Bureau des services pénitentiaires, et que celles-ci ont signé des conventions collectives nationales. Des conventions collectives nationales couvrent également les employés civils ou sans uniforme de la Commission nationale de la police, du ministère de la Défense nationale, de l'armée philippine et des garde-côtes philippins.

Pour ce qui est des limites applicables au contenu de la négociation collective dans le secteur public, le gouvernement fait valoir que cette question est régie par la Constitution, qui dispose qu'aucun fonds public ne peut être versé sans avoir été préalablement alloué par voie législative. Loin de porter atteinte à la négociation collective dans le secteur public, cela garantit que celle-ci reste conforme aux principes de responsabilité publique, de responsabilité budgétaire et d'utilisation légale des fonds publics, tels qu'énoncés dans la Constitution.

En ce qui concerne les coopératives d'électricité, nous rappelons les orientations formulées par la commission d'experts dans son Étude d'ensemble de 2012, selon lesquelles l'intérêt public peut être pris en considération dans le processus de négociation. Le



gouvernement souligne que les coopératives d'électricité sont des services publics et qu'elles sont considérées comme des entités présentant un intérêt public. L'électricité aux Philippines reste l'une des plus chères d'Asie du Sud-Est. Pour un pays en développement, un approvisionnement en électricité continu et financièrement abordable est essentiel, en particulier dans les communautés rurales et géographiquement isolées. C'est pour ces raisons que les coopératives d'électricité sont soumises à la réglementation de l'État.

Comme je l'ai mentionné dans mon allocution d'ouverture, l'intervention de la NEA répondait à la nécessité de remédier à des pratiques de négociation collective qui nuisaient à la viabilité de plusieurs coopératives d'électricité. Néanmoins, grâce au dialogue social, des progrès ont été réalisés en vue de mettre en place un cadre de négociation viable qui respecte, d'une part, le droit des travailleurs de négocier collectivement et, d'autre part, l'intérêt public.

En ce qui concerne le retrait de l'accréditation SEBA en vertu du décret n° 40-J, nous tenons à souligner qu'il n'a pas été prononcé unilatéralement par le gouvernement, mais conformément à une décision de justice.

La commission d'experts reconnaît elle-même que tant les systèmes de reconnaissance obligatoire que ceux de reconnaissance volontaire sont acceptables, et qu'un système de reconnaissance obligatoire n'est pas, en tant que tel, incompatible avec la convention. Dans la législation philippine, le scrutin d'accréditation constitue le moyen le plus démocratique pour les travailleurs de choisir leurs représentants. Lorsqu'il est enregistré dans un établissement non organisé, ce processus est automatique et ne peut faire l'objet d'un recours. Néanmoins, comme je l'ai mentionné dans mon discours d'ouverture, nous restons déterminés à collaborer avec les partenaires sociaux pour évaluer les effets de cette décision de justice et mettre en place un système d'accréditation plus rapide dans les établissements non organisés.

Au sujet des cas concrets mentionnés par les membres travailleurs concernant des allégations de retards dans les procédures, le gouvernement prend acte des préoccupations relatives à la durée des procédures d'arbitrage. Par ailleurs, l'arbitrage du travail doit respecter la régularité des procédures, notamment le préavis en bonne et due forme, le droit d'être entendu, la présentation d'éléments de preuve et les motifs de la décision. Certaines affaires prennent plus de temps pour cause de reports, de tentatives de règlement amiable, de requêtes ou d'appels. Le gouvernement continue d'améliorer la gestion des dossiers liés au droit du travail et le traitement de ces affaires, mais il convient de trouver un juste équilibre entre la rapidité et l'équité, la régularité des procédures et l'applicabilité des décisions.

En outre, la réduction présumée de la couverture de la négociation collective est un problème qui ne concerne pas uniquement les Philippines. À l'échelle mondiale, la couverture de la négociation collective et le taux de syndicalisation sont mis à rude épreuve par l'économie informelle et les formes de travail atypiques. Dans les rapports de 2025 et 2026 sur l'Indice CSI des droits dans le monde, cette question est reconnue comme étant un sujet de préoccupation dans 121 pays. Aux Philippines, le prétendu recul de la couverture de la négociation collective ne découle pas du caractère restrictif du cadre juridique applicable. En réalité, le cadre en vigueur reconnaît et protège ce droit. Le gouvernement est prêt à poursuivre sur cette lancée, en collaboration avec les partenaires sociaux, afin de combler les lacunes constatées dans la pratique.

Quant à la question de l'arbitrage obligatoire, désigné aux Philippines par l'«exercice la de compétence», nous faisons valoir que nous avons déjà expliqué, dans notre réponse datée du 14 mai 2026, les raisons pour lesquelles cette pratique n'est pas incompatible avec la liberté syndicale et le droit de négociation collective, et en quoi ce pouvoir vise à protéger les travailleurs, les employeurs et le grand public.



Comme le souligne ce rapport, le pouvoir dont dispose le secrétaire du Travail et de l'Emploi d'exercer sa compétence reste l'exception plutôt que la règle. Nous avons présenté des statistiques à l'appui de cette affirmation, notamment des cas où les syndicats eux-mêmes ont invoqué l'autorité du secrétaire dans des secteurs qui ne sont traditionnellement pas considérés comme essentiels pour l'intérêt national. À titre d'exemple, nous pouvons citer un cas concernant une compagnie d'autobus et deux cas concernant des entreprises exportatrices de bananes. Dans ces cas, les syndicats concernés ont invoqué comme motifs l'impact socio-économique des conflits du travail sur l'économie nationale, les relations commerciales et les recettes publiques. Les chiffres le montrent bien: le pouvoir d'exercer la compétence n'est pas automatique; il est déterminé par la nécessité de protéger l'emploi et le bien-être public.

Précisons également que l'«exercice de compétence» ne peut être invoqué que dans trois cas: i) sur décision commune des deux parties; ii) *de motu proprio*, à l'issue d'une concertation; ou iii) sur demande de l'une ou l'autre des parties, également à l'issue d'une concertation. Enfin, ce pouvoir est toujours soumis au contrôle judiciaire.

Le gouvernement prend note des préoccupations exprimées concernant d'éventuelles mesures législatives, notamment la loi donnant effet à la convention n° 151. Nous tenons à souligner que la législation s'inscrit dans un processus constitutionnel et doit faire l'objet de délibérations parlementaires, fondées sur la situation nationale et des consultations tripartites. Le gouvernement reste disposé à collaborer avec le Congrès et, bien évidemment, avec les partenaires sociaux au sujet de propositions conformes à la Constitution, à la législation et à la pratique nationales, ainsi qu'à la convention.

Le gouvernement prend note de ces préoccupations dans l'esprit constructif du mécanisme de contrôle de l'OIT et se tient prêt à apporter des éclaircissements et à valider et prendre des mesures concrètes. Dans le même temps, nous tenons à souligner qu'un dialogue social constructif ne peut reposer uniquement sur l'action du gouvernement. Il doit s'appuyer sur la coopération de toutes les parties prenantes concernées et sur la confiance mutuelle, le respect et une volonté commune de résoudre les problèmes au moyen des procédures établies. À cet égard, le gouvernement est favorable à une conclusion orientée vers l'action, fondée sur des éléments factuels se rapportant exclusivement aux questions liées à la convention.

Enfin, alors que la commission mène son précieux travail au nom des travailleurs du monde entier, il convient également de s'intéresser aux travailleurs dont la situation reste moins visible et qui ne disposent peut-être pas des mêmes possibilités de faire entendre leurs inquiétudes auprès des instances internationales.

Membres employeurs – En conclusion, les membres employeurs soulignent une nouvelle fois que toute loi ou pratique qui, au regard de la convention, est défavorable aux organisations d'employeurs et de travailleurs est inacceptable.

Nous constatons que les interventions faites sur le présent cas ont pu toucher des questions non abordées dans la convention ou sans rapport avec elle, telles que les droits des travailleurs de faire grève ou de mener des actions collectives, alors que l'objet du débat se limite à la mise en œuvre de la convention n° 98 par les Philippines, en droit comme en pratique, sans aller au-delà.



Pour assurer la pleine mise en œuvre de la convention, les membres employeurs demandent au gouvernement:

- de faire pleinement respecter les droits et libertés que la convention confère aux employeurs et aux travailleurs;
- de continuer de coopérer avec l'OIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour garantir la pleine application de la convention en droit et dans la pratique;
- de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, notamment en élaborant et en présentant des rapports sur tout progrès accompli.

Nous comptons sur le gouvernement pour mettre en œuvre ces recommandations dans les meilleurs délais, afin de parvenir à la pleine mise en œuvre de la convention, tant en droit que dans la pratique.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs notent que, en dépit des commentaires invariablement formulés par la commission d'experts depuis de nombreuses années, un net décalage continue d'exister entre les exigences de la convention et la situation de la négociation collective aux Philippines, en droit comme dans la pratique. Ce décalage nuit aux travailleurs de secteurs très divers et fait apparaître que les difficultés ne sont pas limitées à des domaines isolés, mais touchent l'ensemble du marché du travail.

Nous rappelons que l'article 4 de la convention impose aux États Membres une obligation claire d'établir et de promouvoir des procédures efficaces de négociation volontaire entre les organisations d'employeurs et de travailleurs afin que les conditions d'emploi puissent être déterminées au moyen de conventions collectives. Cette obligation requiert l'existence d'un cadre juridique et institutionnel qui permette à tous les travailleurs couverts par la convention d'exercer effectivement leur droit de négociation collective.

À cet égard, les membres travailleurs demeurent gravement préoccupés par le fait qu'un large éventail de travailleurs continue d'être exclu de la négociation collective. Ces exclusions touchent les travailleurs des services publics comme les agents pénitentiaires et les sapeurs-pompiers, ainsi que ceux en sous-traitance, temporaires, à temps partiel ou occupant d'autres formes atypiques d'emploi, ou encore les travailleurs agricoles, domestiques, migrants et indépendants.

Les membres travailleurs rappellent que de telles exclusions sont incompatibles avec la convention, qui s'applique à tous les travailleurs du secteur privé, quel que soit leur statut en matière d'emploi ou de résidence, et garantit le droit de négociation collective à tous les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État.

À ce propos, force est de rappeler, au bénéfice de tous les membres de la commission, que le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts ont l'un et l'autre systématiquement affirmé que la convention n'autorisait des exceptions à son application *ratione personae* qu'à l'égard des membres des forces armées, de la police et des fonctionnaires commis à l'administration de l'État. La convention s'applique donc à tous les autres travailleurs, y compris les travailleurs indépendants.

Qui plus est, nous constatons avec préoccupation que les pratiques de sous-traitance continuent de gagner du terrain aux Philippines. Les membres travailleurs estiment que, lorsqu'ils sont utilisés à mauvais escient, de tels arrangements peuvent affaiblir considérablement la représentation collective en dispersant les travailleurs à travers de multiples relations contractuelles et en sapant la capacité de négociation. Cette question ne



revêt pas une importance secondaire, mais touche au cœur de l'efficacité des systèmes de négociation collective.

En ce qui concerne les procédures d'accréditation dans les établissements non syndiqués, nous prenons note des récents éclaircissements judiciaires apportés au sujet du décret n° 40-J ainsi que du rétablissement des scrutins d'accréditation, comme il est prévu par le Code du travail. Les membres travailleurs continuent de craindre que la procédure ne fournisse pas de garanties suffisantes contre les retards indus, les actes d'ingérence, les obstacles administratifs ou les incertitudes procédurales susceptibles de compromettre la reconnaissance des syndicats en tant qu'agents de négociation.

Nous restons préoccupés par le fait que la négociation collective dans la fonction publique continue d'exclure l'indemnisation et reste limitée aux questions non régies par la législation. Le gouvernement a beau faire valoir la pratique établie et la possibilité d'explorer d'autres mécanismes de négociation collective, les membres travailleurs rappellent que de tels dispositifs ne suffisent pas à satisfaire aux exigences de la convention. Les travailleurs couverts par la convention doivent avoir la capacité de négocier les conditions et modalités d'emploi essentielles, par exemple en ce qui concerne les salaires. S'ils n'en ont pas la possibilité, la portée de la négociation collective est largement réduite.

La situation dans le secteur de l'électricité illustre également nos préoccupations. Nous reconnaissons que, comme il a été indiqué, la réglementation établissant une participation multipartite à la négociation collective a été suspendue et que des discussions sont en cours sur un nouveau cadre tripartite, mais nous tenons à souligner que les dispositions éventuellement adoptées dans l'avenir ne devront pas restreindre à nouveau l'autonomie des parties. La négociation collective doit rester un processus direct entre les organisations d'employeurs et de travailleurs qui est mené de bonne foi sans ingérence extérieure. Le gouvernement devrait donc veiller à ce que tout nouveau cadre institutionnel respecte pleinement l'autonomie des parties à la négociation et soit conforme aux exigences de la convention.

Enfin, bien qu'ils prennent note de l'augmentation du nombre de conventions collectives, les membres travailleurs font observer que la couverture reste limitée par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre. Cela laisse entrevoir la persistance d'obstacles structurels au libre exercice des droits associés à la négociation collective.

Dans leur ensemble, les problèmes examinés dans le cadre du présent cas révèlent la persistance de défis systémiques qui réduisent l'efficacité et la portée de la négociation collective aux Philippines.

Les membres travailleurs demandent donc au gouvernement de procéder à des réformes concrètes, en consultant les partenaires sociaux de manière approfondie, afin d'assurer le plein respect de la convention. Nous demandons en particulier au gouvernement:

- de modifier sa législation sans délai afin de garantir que tous les travailleurs couverts par la convention puissent effectivement jouir de leur droit de négociation collective et l'exercer, en particulier le personnel pénitentiaire, les sapeurs-pompiers, les travailleurs indépendants et temporaires, les travailleurs en sous-traitance ou contractuels, les travailleurs non-résidents, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs agricoles, les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs indépendants et les catégories de travailleurs atypiques, y compris ceux qui exercent dans l'économie informelle;



- d'adopter, en consultation avec les partenaires sociaux, des procédures pour déterminer les agents de négociation collective dans les établissements non syndiqués ne comptant qu'une seule organisation de travailleurs, ainsi que des garanties pour prévenir tous actes indus d'ingérence, retards ou obstacles à leur reconnaissance effective;
- de veiller à ce que tous les fonctionnaires non commis à l'administration de l'État puissent négocier les salaires et d'autres conditions d'emploi, comme l'exige la convention;
- de remédier à l'utilisation abusive de la sous-traitance et des formes atypiques d'emploi, qui porte atteinte à la capacité des travailleurs de s'organiser et de participer à la négociation collective;
- d'examiner, en consultation avec les partenaires sociaux, les accords conclus dans le secteur de l'électricité pour s'assurer que tout cadre institutionnel adopté respecte pleinement l'autonomie des parties à la négociation et soit propice à une négociation collective libre et volontaire;
- d'examiner, en consultation avec les partenaires sociaux, les dispositions pertinentes du Code du travail pour supprimer les obstacles indus à une négociation collective libre et volontaire, y compris l'ingérence du gouvernement;
- d'adopter des mesures pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation collective, de façon à étendre largement la couverture de celle-ci.

Eu égard au décalage qui continue d'exister entre les exigences de la convention, d'une part, et le cadre juridique et la pratique aux Philippines, d'autre part, nous invitons le gouvernement à accepter une mission de contacts directs.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut ainsi. Je remercie la représentante gouvernementale des Philippines ainsi que tous les orateurs d'y avoir participé.

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 des écarts existant depuis longtemps entre la convention et le cadre juridique et la pratique, ainsi que de l'absence de commentaires de la part du gouvernement sur les allégations antérieures de pratiques antisyndicales.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a instamment prié le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais, en consultation avec les représentants des travailleurs et des employeurs, pour:

- **poursuivre les réformes institutionnelles et du droit du travail en vue de garantir la pleine conformité avec la convention;**
- **enquêter et fournir des informations sur les allégations de pratiques antisyndicales, l'établissement de listes noires ainsi que des suspensions et licenciements antisyndicaux, et faire le nécessaire pour traiter ces cas sans délai;**
- **harmoniser sa législation en vue de veiller à ce que tous les travailleurs couverts par la convention puissent effectivement bénéficier des garanties qu'elle prévoit;**



- **garantir, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, que la législation nationale traite des accords de négociation collective dans les établissements non organisés;**
- **garantir que tous les travailleurs du secteur public couverts par la convention puissent négocier leurs conditions d'emploi et fournir des informations sur les effets des Règles et règlements de 2024 sur la promotion et le développement de la négociation collective dans le secteur public;**
- **examiner, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les accords dans le secteur de l'électricité et poursuivre le dialogue avec l'Administration nationale de l'électrification (NEA) et les partenaires sociaux pour éliminer les restrictions injustifiées concernant la portée et le contenu de la négociation collective, respecter pleinement l'autonomie des parties à la négociation, et encourager et promouvoir la négociation collective volontaire et de bonne foi conformément à la convention;**
- **continuer de faire tout le nécessaire sur le plan juridique et pratique pour promouvoir le plein développement et l'utilisation des mécanismes de négociation collective, afin d'étendre considérablement la couverture de la négociation collective et de fournir des statistiques sur les conventions collectives conclues et les travailleurs couverts.**

La commission a invité le gouvernement à continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à soumettre à la commission d'experts des informations sur les mesures prises afin de mettre en œuvre les recommandations et les résultats obtenus d'ici au 1^{er} septembre 2026.

Représentante gouvernementale – Le gouvernement tient à exprimer sa sincère gratitude à la commission pour ses conclusions et ses recommandations. Nous remercions également les groupes des travailleurs et des employeurs pour leurs interventions constructives et pour avoir salué les mesures déjà prises par le gouvernement afin de mettre en œuvre la convention.

En ce qui concerne les première et troisième recommandations, nous prenons note des orientations données par la commission et sommes disposés à collaborer avec les partenaires sociaux et le Bureau, notamment dans le but de se pencher sur l'établissement d'un modèle viable qui pourra s'adapter au contexte philippin et rendra la représentation et la négociation collectives plus efficaces et mieux adaptées aux réalités des travailleurs de l'économie informelle et engagés dans des formes atypiques d'emploi. Le gouvernement est d'avis que l'assistance technique de l'OIT dans ce domaine serait la bienvenue.

Pour ce qui est de l'enquête et de la demande d'informations sur les allégations de pratiques antisyndicales, entre autres, le gouvernement souhaite rappeler que les cas particuliers soulevés par le groupe des travailleurs lors des discussions tenues la semaine dernière ont déjà été résolus à l'aide des mécanismes existants. Si d'autres incidents ou problèmes restés en suspens n'ont pas encore été portés à l'attention du ministère du Travail et de l'Emploi, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous communiquer des informations précises à leur sujet.

Au sujet de la désignation d'agents de négociation collective dans les établissements non organisés qui ne comptent qu'une seule organisation de travailleurs, le gouvernement prend note de la recommandation de la commission. À cet égard, le gouvernement estime qu'il est important que tout nouveau cadre soit défini en tout premier lieu par les partenaires sociaux



eux-mêmes. Ce sont eux qui sont les mieux placés pour déterminer le processus d'accréditation le plus pratique, le plus efficace et le mieux adapté à leurs besoins.

Nous appelons donc les organisations de travailleurs et d'employeurs des Philippines, notamment dans le cadre du «Leaders Forum», à engager des consultations au sein de leurs secteurs respectifs. Le gouvernement se déclare prêt à aider les partenaires sociaux dans ce processus et espère que la commission apportera son soutien dans cette approche constructive.

En ce qui concerne la négociation collective dans le secteur public, bien que nous respectons l'avis de la commission, nous tenons à souligner que les Philippines reconnaissent le droit des fonctionnaires de s'organiser et de négocier, conformément au cadre constitutionnel et réglementaire applicable.

Quant à la négociation collective dans le secteur de l'électricité, le gouvernement continuera de collaborer avec les partenaires sociaux et les organismes de réglementation afin de parvenir à des solutions qui soient favorables à des négociations collectives autonomes et, à la fois, qui tiennent compte du fait que les coopératives d'électricité sont d'intérêt public et de la nécessité d'assurer la protection de la fourniture de services publics essentiels.

En ce qui concerne la dernière recommandation, le gouvernement continuera à veiller à ce que le cadre juridique, les mécanismes de justice et les voies de réparation protègent le droit de négociation collective. Pour avancer dans ce processus, il est nécessaire que les partenaires sociaux prennent activement part à un dialogue constructif et à des négociations menées de bonne foi, dans le but d'aboutir à des résultats bénéfiques pour toutes les parties.



République arabe syrienne (ratification: 2003)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement souhaite remercier l'Organisation internationale du Travail pour son mécanisme de notification précoce et réaffirme son engagement inébranlable en faveur de la transparence et d'une collaboration constructive avec les organes de contrôle de l'Organisation.

Contexte: Transformation fondamentale de la situation

Le gouvernement souligne que les observations de la commission d'experts pour 2026 reposaient en grande partie sur des informations relatives à la période qui a précédé la libération (avant décembre 2024), c'est-à-dire l'époque du régime qui a été renversé. Le gouvernement, qui a assumé ses fonctions début 2025, s'appuie sur des principes entièrement nouveaux: droits de l'homme, état de droit et justice de transition. Toutes les réponses ci-dessous se fondent sur des mesures concrètes mises en œuvre depuis la libération.

Article 3 a) et article 7, paragraphe 1: Recrutement obligatoire d'enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés et sanctions

- Évolution essentielle: Avec la chute du régime précédent et la dissolution des milices qui lui étaient liées, le recrutement obligatoire d'enfants a pris fin.

- Garanties strictes: Le gouvernement a pris immédiatement des mesures. Le service dans l'armée et les forces de sécurité intérieure est désormais entièrement volontaire, et l'âge de 18 ans est la seule condition obligatoire pour ce service.
- Responsabilité et justice de transition: Une commission nationale d'enquête a été instituée pour enquêter sur les infractions pénales commises à l'encontre d'enfants pendant le régime qui a été renversé. Cette commission est chargée de documenter les violations commises par le passé, y compris le recrutement d'enfants, et de soumettre ces cas aux autorités judiciaires compétentes qui poursuivront les personnes impliquées conformément à la législation applicable.

Article 7, paragraphe 2 a): Empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants et assurer leur accès à l'éducation

- Assurer l'accès à l'éducation: Le gouvernement a lancé un plan national d'urgence pour l'éducation, la campagne «Tous pour l'éducation» (2025), afin d'assurer le retour à l'école de tous les enfants non scolarisés. Les résultats concrets obtenus jusqu'en avril 2026 sont les suivants:
 - réfection et réouverture de 2 236 écoles;
 - retour à l'école de plus de 500 000 enfants;
 - retour à l'enseignement de 38 000 professeurs;
 - la proportion de filles dans l'enseignement général a atteint 50,2 pour cent, ce qui démontre l'engagement du gouvernement en faveur du droit des filles à l'éducation, laquelle est essentielle pour prévenir le travail des enfants et les mariages précoces.
- Prévenir l'engagement des enfants dans les pires formes de travail des enfants:
 - Le système national de gestion des cas (décret n° 1483 du 14 juillet 2024) a été rendu significativement opérationnel. La «situation de travail des enfants» est désormais considérée comme un motif majeur d'intervention en vertu duquel un enfant soustrait au travail est orienté directement vers des programmes d'éducation intensive ou de réadaptation professionnelle.
 - Le ministère des Affaires sociales et du Travail a lancé son plan stratégique pour 2026-2028. Ses principales composantes sont les suivantes: i) programme d'autonomisation économique et sociale des femmes; ii) programme de promotion du travail décent; iii) renforcement de la responsabilité sociale des entreprises; et iv) programme destiné à faciliter le passage de l'économie informelle à l'économie formelle.
 - Renforcement du respect de la loi en menant des activités de sensibilisation et en développant les services d'inspection du travail afin d'améliorer la transparence et l'intégrité. À cette fin, les résultats suivants ont été obtenus: 794 visites d'inspection axées sur la sensibilisation dans les secteurs industriel et commercial; 370 visites d'inspection dans le secteur agricole; et 1 134 visites d'inspection sur la sécurité et la santé au travail.
 - 29 456 travailleurs en tout ont été enregistrés dans le système de sécurité sociale.
 - Les capacités du personnel de l'inspection du travail et de la sécurité sociale ont été renforcées en collaboration avec le bureau de l'OIT à Damas.



Article 7, paragraphe 2 a) et b): Identification, réadaptation et réintégration des enfants

- Lutte contre la mendicité, qui est l'une des pires formes de travail des enfants: une commission nationale de lutte contre la mendicité a été créée en vertu d'une décision du Conseil des ministres. Quinze campagnes conjointes de sécurité ont été menées depuis le 30 novembre 2025;
 - identification de 465 cas de mendicité impliquant des enfants;
 - placement de tous les enfants identifiés dans des centres de protection sociale agréés (y compris l'Institut Al-Kiswah pour les mendiants, après sa rénovation et sa réhabilitation), au lieu d'intenter des poursuites;
 - programmes de réadaptation psychosociale et professionnelle pour ces enfants, en vue de leur réinsertion dans l'éducation ou la formation professionnelle.
- Lancement d'une stratégie nationale pour l'emploi et la formation professionnelle afin de garantir des possibilités de travail décent.
- Dialogue social avec les organisations de travailleurs et d'employeurs comme base pour améliorer le respect de la législation, en assurer la mise en œuvre effective et actualiser la législation applicable.
- Renforcement de l'inspection et du respect de la loi: Le ministère a intensifié les campagnes d'inspection inopinées (comme indiqué au point 2 ci-dessus).

Article 3 a): Vente et traite des enfants (y compris à des fins d'exploitation sexuelle)

- Mécanismes opérationnels: Le gouvernement a réactivé la Commission nationale de lutte contre la traite des personnes (présidée par le ministère de l'Intérieur) et adopté un nouveau plan d'action national (2024-2026) qui est axé sur la protection des enfants victimes de la prostitution et de l'exploitation sexuelle.
- Poursuites judiciaires: Les autorités chargées de l'application de la loi traitent avec fermeté les infractions liées à la traite des enfants. Au total, 250 nouvelles arrestations ont été enregistrées au cours du second semestre de 2025 pour trafic et traite d'enfants, pour des faits qui font tous l'objet d'une enquête et de poursuites devant les autorités judiciaires compétentes.

Conclusion et demande

Le gouvernement ne soumet pas cette note en tant que réaction défensive face au passé, mais comme un rapport d'étape sur les résultats obtenus en un temps record. La situation sur le terrain sur laquelle se fondaient les observations de la commission d'experts a été profondément transformée. Le gouvernement affirme sa pleine capacité et sa volonté de coopérer avec l'OIT et demande une assistance technique dans deux domaines spécifiques: i) la formation de formateurs nationaux dans le domaine de l'inspection du travail et de la gouvernance des activités d'inspection; et ii) la fourniture d'un soutien technique, logistique et consultatif aux fins de l'élaboration de politiques et de stratégies dans les domaines de l'inspection, de l'emploi, de la formation professionnelle et des salaires.

Compte tenu de ce qui précède, nous estimons que les efforts exceptionnels déployés par le nouveau gouvernement justifient la non-inscription de la République arabe syrienne sur la liste finale des cas que la commission examinera à la 114^e session de la Conférence internationale du Travail.



Discussion par la commission

Présidente – Le deuxième cas qui sera examiné ce matin concerne l'application de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, par la République arabe syrienne. Il y a 27 inscrits sur la liste des orateurs dans le cadre du présent débat. C'est pourquoi le Bureau a décidé de faire passer de cinq à trois minutes le temps de parole maximum des délégués intervenant à titre individuel. J'invite à présent le représentant gouvernemental de la République arabe syrienne, Directeur général de l'Organisation générale de sécurité sociale, à prendre la parole.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Nous nous adressons aujourd'hui à la Commission de l'application des normes, non pas pour défendre des pratiques passées associées à une époque révolue mais pour présenter une description objective des résultats concrets obtenus sur le terrain en relativement peu de temps dans le renforcement de la protection des enfants et l'amélioration du respect des normes internationales du travail pertinentes.

Afin de compléter les informations écrites que nous avons soumises à la commission le 18 mai 2026, nous souhaitons de nouveau préciser que les observations figurant dans le rapport de 2026 de la commission d'experts sur lesquelles s'est appuyée l'élaboration de la liste des cas individuels, y compris le cas de la République arabe syrienne, se réfèrent en grande partie à des faits survenus sous le précédent gouvernement, lequel a pris fin en décembre 2024. Le régime en question a été marqué par de graves violations, notamment le recrutement d'enfants par ce gouvernement. Toutefois, la République arabe syrienne est aujourd'hui sur une voie complètement différente. Notre gouvernement place l'État de droit, le respect des droits de l'homme et la mise en œuvre de la justice transitionnelle au cœur de son action et de ses priorités.

Le concept de travail décent, tel qu'il est établi dans les normes de l'OIT, correspond à la direction que notre gouvernement a prise, à sa vision d'un marché du travail vivant et dynamique, caractérisé par des relations du travail équilibrées et stables, et fondé sur un dialogue social efficace entre les représentants des travailleurs, du gouvernement et des employeurs. Nous ne nions pas l'existence de problèmes. Les vestiges du précédent gouvernement restent un lourd fardeau, notamment en raison des effets socioéconomiques et psychologiques pernicioeux qu'ils ont sur notre population. Toutefois, l'honnêteté de nos intentions et notre volonté politique ont été plus fortes que ces difficultés, et la réforme institutionnelle actuellement menée par le gouvernement a permis de réaliser de nombreuses avancées en peu de temps. Parmi les réalisations, on peut notamment citer l'augmentation de 250 pour cent des salaires et le fait que le salaire minimum général a plus que quintuplé. Nous avons rédigé des amendements au Code du travail et au Code de la sécurité sociale afin de renforcer les droits fondamentaux des travailleurs et de promouvoir et développer le marché du travail. Nous avons encouragé le respect du droit par des activités de sensibilisation aux lois et règlements régissant les relations du travail. Nous avons amélioré la transparence du contrôle exercé sur le marché du travail grâce à l'efficacité et l'efficacite des institutions chargées de l'inspection du travail, de la sécurité sociale et de la sécurité au travail, ainsi que de la santé au travail. Ainsi, plus de 2 200 visites d'inspection du travail ont été menées et ont abouti à l'inscription de 29 456 travailleurs dans le système de sécurité sociale. Nous avons aussi œuvré en faveur de la planification stratégique du gouvernement. Le ministère des Affaires sociales et du Travail a lancé son Plan stratégique pour la période 2026–2028, qui comprend le Programme de protection de l'enfance – lequel vise notamment à lutter contre la mendicité chez les enfants – et le programme d'autonomisation économique des femmes au



titre de la promotion de l'emploi décent, ainsi qu'un programme visant à intégrer les travailleurs de l'économie informelle dans le système de sécurité sociale.

Nous avons aussi participé dans un esprit constructif à la sixième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants, tenue en février 2026 à Marrakech, ce qui nous a permis de tirer parti des meilleures expériences internationales dans ce domaine.

Je remercie particulièrement l'OIT de sa coopération constructive avec la République arabe syrienne surtout dans les domaines liés à la création d'emplois et à l'aide au relèvement économique, à la promotion de la protection sociale – y compris la sécurité sociale et l'emploi décent, à la promotion de la gouvernance du marché de l'emploi et des institutions compétentes, ainsi qu'au renforcement des capacités du personnel en vue de l'acquisition de qualifications et de compétences spécialisées répondant aux besoins du marché de l'emploi.

En ce qui concerne les observations de la commission d'experts, nous rappelons nos explications. Les données et les faits cités datent de la période qui a précédé la libération et sont étroitement liés aux pratiques de l'ancien gouvernement et à ses violations des conventions applicables, surtout la convention examinée.

Le gouvernement considère donc qu'il est important d'aborder et lire ces observations en tenant compte de la transition politique et institutionnelle du pays. C'est important pour prendre des mesures face aux points ci-après. Premièrement, pour ce qui est du crime de recrutement d'enfants dans un conflit armé, ce phénomène a pratiquement disparu en même temps que la chute du précédent gouvernement et le démantèlement des milices qui lui étaient rattachées. Le service militaire est actuellement complètement volontaire, et des garanties de contrôle strictes ont été mises en place à tous les points de recrutement, afin d'interdire l'admission de toute personne âgée de moins de 18 ans.

Une commission nationale d'enquête a aussi été créée pour enquêter sur les crimes commis contre des enfants. La commission est chargée de rassembler des preuves écrites sur les violations et de transmettre les dossiers aux autorités judiciaires compétentes afin qu'elles engagent des poursuites en vertu de la loi.

Deuxièmement, en ce qui concerne les mécanismes de protection et d'éducation, le gouvernement a lancé la campagne nationale «Tous pour l'éducation», dont les effets sont déjà visibles sur le terrain. Au titre de cette initiative, 2 236 écoles ont été restaurées et réouvertes, ce qui a permis à plus d'un demi-million d'enfants – dont 50,2 pour cent sont des filles – de retourner à l'école. Ces efforts ont contribué non seulement à améliorer l'accès à l'éducation, mais aussi à empêcher les mariages précoces et combattre le travail des enfants. En outre, 38 000 enseignants et administrateurs d'école ont repris leur emploi, ce qui a favorisé la stabilité et la viabilité du système éducatif.

Troisièmement, sur la question relative à un système intégré pour secourir des enfants et les réadapter en collaboration avec nos partenaires, nous avons lancé un processus opérationnel en vue de la fermeture du camp de Hol et pour faciliter le transfert d'un grand nombre d'orphelins et d'enfants vulnérables vers des centres exploités par le ministère des Affaires sociales et du Travail pour leur fournir une protection et les intégrer socialement. Dans ces centres, les enfants ont été immédiatement inscrits dans des cours intensifs et des programmes de réadaptation et de soutien psychosocial, afin de faciliter leur réinsertion au sein de leurs communautés et d'assurer leur bien-être et leur développement. En outre, en collaboration avec nos partenaires nationaux et internationaux, nous avons mis en service un système national de gestion des cas qui a permis de faire de la situation en matière de travail des enfants un domaine d'intervention prioritaire, notamment dans le contexte des efforts de



lutte contre la mendicité des enfants, considérée comme l'une des pires formes de travail des enfants. À l'issue des 15 campagnes ciblées qui ont été menées, 465 enfants ont été soustraits à la vie dans la rue. Ces enfants ont été placés dans des centres de protection sociale spécialisés, qui avaient été rénovés et équipés pour apporter les soins, la protection et les services de soutien psychosocial nécessaires. Le gouvernement a aussi défini des mesures de sensibilisation à la législation du travail et renforcé le contrôle du marché de l'emploi et les mécanismes d'application qui visent à réduire l'informalité et prévenir l'apparition de situations dans lesquelles les enfants sont vulnérables face à l'exploitation.

Quatrièmement, en ce qui concerne la lutte contre la traite et l'exploitation sexuelle, le gouvernement a réactivé la Commission nationale de lutte contre la traite des personnes et adopté un nouveau plan d'action afin de renforcer la protection des enfants contre la traite et l'exploitation sexuelle. Cet ensemble de mesures a abouti à 250 arrestations ayant un rapport avec des infractions de traite des enfants commises au second semestre de 2025. Toutes les affaires ont été adressées aux autorités judiciaires compétentes, et leurs auteurs sont actuellement poursuivis en vertu de la loi.

En conclusion, nous redisons l'adhésion sans réserve du gouvernement aux conventions de l'OIT, y compris la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. En effet, nous sommes convaincus que les enfants de la République arabe syrienne sont l'avenir de ce pays et que leur protection est une responsabilité nationale et éthique, directement liée à la voie du relèvement, de la reconstruction de notre État et du rétablissement de l'état de droit. Nous réaffirmons qu'en dépit des difficultés laissées par l'ancien gouvernement, nous avons accompli beaucoup en un temps record, ce qui montre notre volonté authentique d'agir pour le changement et les réformes, d'encourager la coopération et de veiller au respect des normes du travail pertinentes. Le gouvernement affirme une fois de plus sa volonté de poursuivre la coopération avec l'OIT et ses différents mécanismes. Nous espérons que ces mesures, ainsi que les réformes en cours dans notre pays, seront évaluées avec objectivité et de manière équilibrée à l'occasion de l'examen du présent cas, en tenant compte des progrès accomplis dans le renforcement de la protection des enfants et la réalisation effective de leurs droits.

Membres travailleurs – L'élimination des pires formes de travail des enfants est l'un des piliers fondamentaux du mandat de l'OIT. Aux termes de la convention n° 182, adoptée en 1999 et ratifiée en 2003 par la République arabe syrienne, les États Membres doivent prendre des mesures immédiates et efficaces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce de toute urgence. La convention est un instrument d'importance historique, qui a en outre atteint la ratification universelle en 2020.

Le présent cas n'a jamais été examiné par la Commission de l'application des normes, mais la commission d'experts formule des observations depuis des années. Il importe donc de signaler que le gouvernement a récemment démontré que son attitude était plus constructive face aux mécanismes de contrôle de l'OIT en reprenant le dialogue et en fournissant des informations supplémentaires. Nous avons donc écouté attentivement la déclaration faite devant la Conférence par la ministre du Travail et des Affaires sociales, M^{me} Hind Kabawat, qui a souligné la volonté du gouvernement de poursuivre le relèvement et de construire de véritables alliances avec l'OIT pour promouvoir le travail décent.

Nous, membres travailleurs, sommes conscients de ces efforts, ainsi que des immenses difficultés que traverse le pays après des années de conflit. La République arabe syrienne continue de traverser une phase de relèvement complexe et fragile. Les membres travailleurs savent qu'ainsi que l'a indiqué la ministre M^{me} Kabawat en plénière: «Sous les décombres, la



République arabe syrienne respire encore. La destruction des infrastructures, le déclin économique, le déplacement de millions de personnes et les défis de la reconstruction continuent de faire profondément souffrir la population». Il s'agit sans aucun doute d'une phase de stabilisation encore fragile, marquée par une forte incertitude, qui nécessite un système institutionnel solide qui garantira la gouvernance, les libertés effectives de l'ensemble de la population, les garanties juridiques et la protection des droits de l'homme, y compris bien sûr les droits des garçons et des filles de la République arabe syrienne.

Nous sommes conscients de tous ces faits et, en nous appuyant sur les valeurs du syndicalisme international que nous représentons dans cette salle, ferons tout notre possible pour que les travailleurs et les travailleuses de la République arabe syrienne trouvent en nous un appui dans la réalisation des valeurs de la démocratie, du respect des normes internationales du travail, des droits et libertés syndicaux, et évidemment dans l'éradication du travail des enfants, thème du présent débat. Nous savons tout cela, mais c'est justement dans un tel contexte que la mise en œuvre de la convention devient la plus grande des priorités. Les garçons et les filles de la République arabe syrienne ne peuvent pas attendre que les conditions idéales soit réunies avant d'être protégés.

En octobre 2025, j'ai eu l'occasion de participer à Damas, en tant que représentant de la Confédération syndicale internationale (CSI), au premier forum régional tripartite organisée par l'OIT depuis la chute du régime de Bashar al-Assad. Les participants étaient des représentants de gouvernements, syndicats et entreprises de la République arabe syrienne et de différents pays voisins, ainsi que des experts de l'OIT. Les espaces de dialogue de cette nature sont indispensables pour mettre en route un relèvement ouvert à tous, renforcer le travail décent et développer des initiatives permettant de combattre efficacement le travail des enfants.

L'urgence des mesures à prendre transparaît dans les observations de la commission d'experts. Le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants de moins de 18 ans en vue de leur utilisation dans des conflits armés est considéré comme l'une des pires formes de travail des enfants aux termes de la convention.

Nous prenons note de l'information fournie par le gouvernement selon laquelle le recrutement forcé de mineurs a pris fin et le service militaire est exclusivement réservé aux personnes de plus de 18 ans. Ces avancées positives devront être confirmées par des résultats durables, vérifiables et documentés.

Nous observons aussi avec intérêt les progrès décrits par le gouvernement sur le plan législatif, notamment la loi n° 21 de 2021 sur les droits de l'enfant et les dispositions pénales interdisant expressément le recrutement et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. Nous saluons la création de mécanismes institutionnels visant à recueillir des preuves écrites sur les infractions visant des enfants et à adresser les affaires aux autorités compétentes.

Toutefois, bien qu'indispensable, l'existence de normes et d'institutions reste insuffisante. La mise en œuvre effective de la convention exige des enquêtes concrètes, des procédures judiciaires et des sanctions qui permettent de lutter contre l'impunité. La commission d'experts se doit à nouveau de déplorer profondément le recrutement et l'utilisation des enfants dans le conflit en République arabe syrienne.

Bien que les données chiffrées plus récentes fassent apparaître une baisse par rapport à l'année précédente, le nombre de violations graves contre des mineurs reste inacceptablement élevé. Même quand les faits établis ne peuvent pas être directement attribués aux autorités publiques, le gouvernement maintient l'obligation d'adopter toutes les mesures possibles pour



prévenir de telles pratiques, garantir la démobilisation des mineurs utilisés et pour éviter de nouveaux cas de recrutement. Nous engageons donc le gouvernement à poursuivre son action et fournir des informations détaillées sur les enquêtes menées, procédures engagées, jugements rendus et sanctions imposées dans la pratique.

Nous sommes aussi préoccupés par la situation des enfants privés de liberté en raison de leur association présumée avec des groupes armés et par celle des milliers d'enfants qui seraient toujours détenus dans les camps de Hol et Roj. Ces enfants doivent principalement être considérés comme des victimes et habilités à bénéficier d'une protection particulière. Les interventions de l'État doivent être axées sur l'intérêt supérieur de ces enfants, garantir un soutien psychosocial, une éducation, le regroupement familial, dans la mesure du possible, et des programmes de réintégration efficaces.

La traite des enfants fait aussi partie des questions particulièrement préoccupantes. Les informations disponibles continuent d'indiquer l'existence d'exploitation sexuelle et d'exploitation au travail de personnes mineures à l'intérieur et à l'extérieur des frontières du pays. Les conséquences d'années de conflit ont accentué la vulnérabilité de nombreux mineurs, ce qui a facilité l'apparition de situations marquées par les violations et l'exploitation. Dans ce contexte, nous prenons acte de la réactivation de la Commission nationale de lutte contre la traite des personnes et de l'adoption d'un nouveau plan d'action visant à renforcer la protection des victimes et les poursuites contre les responsables. Il s'agit de mesures positives, qui devront produire des résultats concrets et durables. L'efficacité de ces initiatives devra être mesurée à la capacité réelle d'identifier les victimes, de leur fournir une protection adéquate et de sanctionner les personnes qui tirent parti de leur exploitation.

L'éducation est un élément essentiel à l'application de la convention. L'accès à une éducation de base gratuite et de qualité est l'un des instruments les plus efficaces pour empêcher le travail des enfants et offrir aux personnes mineures des chances de se développer. Aussi, l'article 7 de la convention est particulièrement important dans le contexte syrien. Nous avons conscience que les mesures communiquées par le gouvernement, dont beaucoup ont été élaborées avec une aide internationale, visent à faciliter le retour des enfants dans les écoles, la réfection des centres d'éducation et l'accroissement des possibilités en matière d'apprentissage. Nous saluons aussi les initiatives visant à lutter contre l'abandon scolaire et les réformes juridiques qui peuvent contribuer au maintien des filles et des garçons dans le système éducatif.

Toutefois, la réalité reste extrêmement préoccupante. De nombreuses écoles ont été endommagées ou fermées en raison du conflit. Dans de nombreuses zones, en particulier les plus touchées par la violence ou des conditions économiques précaires, des milliers d'enfants n'ont toujours pas d'accès régulier à une éducation sûre et continue. Cette situation accroît le risque que des enfants travaillent ou soient exploités, ou recrutés.

La convention prévoit l'adoption de mesures efficaces pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants, ainsi que pour assurer leur réadaptation et leur intégration sociale. Cette obligation revêt un intérêt particulier pour les mineurs touchés par des conflits armés et d'autres situations graves d'exploitation.

Nous prenons note des programmes annoncés par le gouvernement dans les domaines du soutien psychosocial, de la formation, de la sensibilisation communautaire et du renforcement des mécanismes de protection de l'enfance. Nous saluons les efforts menés pour identifier les enfants se trouvant dans des situations de vulnérabilité extrême et les orienter vers des services de protection et des programmes de réintégration. Toutefois, en définitive, l'application de la convention dépendra des résultats concrets obtenus sur le terrain.



Il est donc indispensable de disposer d'informations précises sur le nombre d'enfants qui bénéficient de ces programmes, sur l'aide reçue et sur les effets réels des mesures prises.

En conclusion, les membres travailleurs encouragent le gouvernement à continuer de renforcer sa coopération avec l'OIT et à transformer les engagements pris en avancées tangibles et durables. Pour y parvenir, il est nécessaire de prévenir et éradiquer toutes les formes de recrutement des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, de combattre efficacement la traite des enfants, de veiller à ouvrir des enquêtes et imposer des sanctions efficaces, d'accroître l'accès à l'éducation de base gratuite et de renforcer les mécanismes de réadaptation et de réintégration des victimes. Seules des actions concrètes et s'inscrivant dans la durée permettront de se rapprocher de l'élimination des pires formes de travail des enfants et de garantir aux enfants de la République arabe syrienne un avenir digne et libre de toute exploitation.

Membres employeurs – Le présent cas porte sur l'application de la convention en droit et dans la pratique en République arabe syrienne. Ratifiée universellement, la convention rappelle une chose que les membres employeurs ont signalé à de nombreuses reprises à la Commission de l'application des normes: la ratification n'entraîne pas et ne garantit pas l'application automatique.

En effet, selon les estimations mondiales récentes, des millions d'enfants restent prisonniers du travail des enfants, et les crises humanitaires et les conflits armés risquent de réduire à néant des années de progrès dans l'éradication du travail des enfants.

La présente session de la Commission de l'application des normes se déroule quelques mois à peine après l'adoption à l'unanimité du Cadre d'action global de Marrakech contre le travail des enfants à la sixième Conférence mondiale sur l'élimination du travail des enfants. Cette déclaration appelle à remplacer les points de vue fragmentés par une action transformatrice et intégrée, et souligne la contribution déterminante des partenaires sociaux dans le domaine de la prévention et de l'élimination du travail des enfants. Les membres employeurs sont déterminés à garantir la concrétisation des engagements pris à Marrakech.

La Commission examine le cas de la République arabe syrienne au titre de la convention pour la première fois depuis que cet instrument a été ratifié en 2003. Il importe de préciser que de 2020 à 2025 la commission d'experts a formulé des observations faisant état de graves manquements en matière d'application.

Nous remercions le gouvernement des informations supplémentaires qu'il a fournies, lesquelles décrivent une transformation fondamentale entamée début 2025. Sans préjudice des informations communiquées à la commission, les commentaires de la commission d'experts révèlent un contexte dans lequel il existe non seulement des facteurs de risque mais aussi des pratiques représentant de graves manquements en matière d'application de la convention. Je vais présenter notre position sur les quatre piliers critiques évoqués par la commission d'experts.

Premièrement, en ce qui concerne le recrutement forcé des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés, nous constatons que le gouvernement a renforcé le cadre juridique. La loi n° 21 de 2021 sur les droits de l'enfant interdit expressément le recrutement, et le Code pénal fait de ces actes des infractions condamnées de peines allant jusqu'à vingt ans de prison. Toutefois, l'écart entre la loi et la pratique est inquiétant: selon le rapport annuel du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) de 2025, plus de 1 300 violations graves ont été commises contre des enfants en 2024, et il a été confirmé que 527 enfants avaient été recrutés et utilisés par différentes parties au conflit. Les membres employeurs



trouvent extrêmement préoccupant que, d'après ce rapport, environ 1 000 enfants étaient encore détenus fin 2024 en raison de leur association présumée avec des groupes armés. De plus, environ 25 500 enfants seraient toujours détenus dans d'autres camps en raison des liens supposés de leurs familles avec des groupes armés.

Les membres employeurs déplorent profondément l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. Non seulement cette pratique représente l'une des pires formes de travail des enfants, mais elle déclenche aussi d'autres violations atroces, telles que les enlèvements, les assassinats et la violence sexuelle. Nous prions instamment le gouvernement d'assurer la démobilisation immédiate de tous les enfants et de garantir que tous les responsables sans exception du recrutement de ces enfants feront l'objet d'enquêtes et de sanctions suffisamment dissuasives.

Deuxièmement, s'agissant des allégations de vente et de traite d'enfants, pratique interdite par l'alinéa a) de l'article 3 de la convention, la commission d'experts a été profondément préoccupée par la prévalence de la traite des enfants en République arabe syrienne. L'Étude conjointe des Nations Unies sur la traite des enfants et les conflits armés (2024) révèle des schémas de traite interne et transfrontalière, y compris l'enlèvement et le transfert de filles à des fins d'exploitation sexuelle. Ces actes ont été constatés aussi bien dans des situations de conflit que dans les camps du Nord-Est de la Syrie. Nous prenons acte de la reconstitution de la Commission nationale de lutte contre la traite des personnes et de l'adoption d'un nouveau plan d'action national (2024-2026). Toutefois, la gravité des faits recensés appelle une intervention judiciaire énergique. Le gouvernement doit impérativement intensifier l'action menée pour prévenir le commerce des êtres humains et faire en sorte que les enfants victimes soient traités comme tels, reçoivent une protection et bénéficient de mesures spéciales de réadaptation.

Troisièmement, il faut analyser les allégations concernant l'intégration sociale des enfants victimes et l'accès à l'éducation de base gratuite. Les membres employeurs soulignent que l'éducation est l'outil le plus efficace de prévention du travail des enfants. La commission d'experts a constaté la gravité des hostilités, qui ont dévasté le système éducatif: ne serait-ce que dans le Nord-Est de la Syrie, plus de 1 000 écoles auraient été endommagées ou mises hors service. Les membres employeurs ont pris connaissance avec intérêt de l'information communiquée par le gouvernement concernant la réouverture de 2 236 écoles et le retour à l'école de 500 000 enfants grâce à la campagne «Tous pour l'éducation» en 2025. Toutefois, nous soulignons que le défi à relever reste immense. Le climat d'insécurité et la destruction des infrastructures continuent de priver des milliers d'enfants de leur droit fondamental à l'éducation. Les membres employeurs demandent au gouvernement de redoubler d'efforts pour augmenter le nombre d'inscriptions et faire reculer l'abandon scolaire, en particulier parmi les filles, dont l'éducation joue un rôle clef dans la prévention du mariage précoce et de l'exploitation au travail.

Enfin, en ce qui concerne l'obligation de prévoir une aide directe pour assurer la réadaptation et l'intégration sociale des enfants, les membres employeurs rappellent que l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige des mesures assorties d'échéances précises en matière de réadaptation des victimes. Nous prenons note avec intérêt de l'élaboration du plan d'action national (2022) pour faire face aux situations de recrutement d'enfants par des militaires, et de la création récente d'une commission nationale d'enquête sur les crimes contre les enfants pour s'attaquer à ces crimes. Cependant, nous attirons l'attention sur l'absence d'informations détaillées sur la mise en œuvre du plan national d'action, surtout sur les résultats de cette initiative et sur le nombre de garçons et de filles dont l'insertion est effective.



Les membres employeurs reprennent l'appel lancé par les Nations Unies afin que les autorités facilitent la mise en œuvre de programmes d'insertion en coordination avec la communauté internationale. Il est essentiel que les enfants anciens combattants et les victimes de la traite reçoivent un soutien psychosocial complet et une formation professionnelle qui leur permettront de passer effectivement à une vie civile productive.

Enfin, nous rappelons que poursuivre en justice les responsables et soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants sont des mesures urgentes et incontournables mais insuffisantes si elles restent isolées. Pour pérenniser les effets de ces mesures, il faut les accompagner de stratégies plus larges, axées sur les causes profondes du travail des enfants et les facteurs de risques qui conduisent à son apparition. Cela suppose d'investir dans une éducation gratuite et de qualité, de créer un environnement propice aux entreprises durables qui créent des emplois décents pour les adultes et de réduire la vulnérabilité socioéconomique des familles en République arabe syrienne. L'élimination du travail des enfants et la création de conditions permettant un développement économique durable sont des éléments qui se renforcent mutuellement et ne peuvent être réalisés isolément de l'autre.

Les membres employeurs sont pleinement conscients de la gravité exceptionnelle de la situation sociale et productive en République arabe syrienne, aussi bien pour ce qui est de la poursuite du conflit armé, de la crise humanitaire et des déplacements massifs de population que de la faiblesse des institutions, qui ont convergé pour créer des conditions qui affaiblissent les droits de l'enfant de manière profonde et systématique.

Nous espérons donc que la détermination du gouvernement sera à la mesure de la tâche à accomplir et le prions de poursuivre son action et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour affronter ces défis, et de continuer de communiquer des informations sur ce cas et d'assurer la participation des acteurs sociaux à la création et à la mise en œuvre des stratégies complètes, afin que le prochain rapport à la commission d'experts décrive des avancées concrètes, vérifiables et importantes dans la protection des garçons et des filles en République arabe syrienne.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, République arabe syrienne – En ce qui concerne la convention, nous réaffirmons notre adhésion à ses objectifs et considérons que les observations formulées dans le rapport de la commission d'experts ayant conduit à l'inscription de la République arabe syrienne sur la liste des cas individuels sont fondées sur des données et des faits qui remontent à la période antérieure à 2024. Cette période représente un épisode très sombre de notre histoire pendant lequel les institutions n'ont pas assumé leurs responsabilités, et la corruption et la destruction ont régné. Aujourd'hui, nous sommes parfaitement conscients que le travail des enfants ne représente pas seulement une violation de leurs droits, mais aussi un crime contre les futures générations d'enfants. C'est pourquoi la fédération et ses partenaires considèrent l'élimination du travail des enfants comme une priorité. Notre approche institutionnelle a changé et s'appuie aujourd'hui sur l'état de droit, le respect des droits de l'homme et le renforcement de la justice.

Aussi, conformément aux principes de la coopération internationale et à nos obligations découlant des normes internationales du travail, nous ne cherchons pas à justifier les pratiques passées. En revanche, nous tentons de renforcer le respect des normes internationales. Un certain nombre de mesures ont été prises à cette fin. Des organisations de travailleurs ont renforcé leur rôle de supervision. Ainsi, nos syndicats s'attaquent au travail et à l'exploitation des enfants en menant des inspections des lieux de travail. En outre, les syndicats ont participé à la remise en service de la Commission nationale de lutte contre la traite des personnes. Nous avons participé à l'élaboration de programmes d'aide économique.



Les mesures prises visent à élargir la sécurité sociale et augmenter les salaires, ainsi qu'à élaborer des projets de programmes d'aide aux familles vulnérables. En ce qui concerne l'éducation et la formation professionnelle, ainsi que l'intégration sociale, la Fédération des syndicats étudie actuellement un certain nombre de mesures. Premièrement, favoriser les initiatives visant à réintégrer les enfants dans le système scolaire et à favoriser la continuité de l'éducation. Nous avons aussi participé à l'élaboration de programmes de formation professionnelle et appuyons la mise en œuvre d'un système national de gestion des cas pour faire face aux situations de travail des enfants. En outre, nous participons à la campagne nationale «Tous pour l'éducation», qui a facilité le retour des enfants à l'école et la rescolarisation d'un certain nombre d'enfants et la réouverture d'écoles.

Combattre les pires formes de travail des enfants dans un pays tel que la République arabe syrienne, qui traverse une période de relèvement, exige le soutien et la coopération de toutes les parties. Le mouvement syndical travaille donc de manière coordonnée avec tous ses partenaires et s'efforce d'intensifier le dialogue social et la coopération au titre de l'application concrète de la convention, afin de construire un avenir qui sera fondé sur l'emploi décent et la justice sociale. Nous considérons que l'inscription de la République arabe syrienne sur la liste de cas individuels de la commission indique qu'il n'a pas été tenu compte des progrès considérables qui ont été accomplis, ni des mesures qui ont été prises récemment.

En même temps, nous réaffirmons que nous continuerons de coopérer avec nos partenaires sociaux nationaux pour poursuivre le processus que nous avons lancé. Nous réaffirmons également que nous sommes ouverts à toutes les formes de coopération positive et constructive avec l'OIT et ses différents mécanismes.

Au nom des millions de travailleurs syriens et de chaque enfant qui a été privé de son enfance, nous espérons que les éclaircissements que nous avons fournis pendant la séance seront pris en compte. En outre, nous espérons que vous nous soutiendrez pendant la reconstruction de la nouvelle République arabe syrienne, fondée sur le respect des droits de l'homme et le renforcement de l'état de droit.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Libye – Nous saluons le rapport de la commission d'experts et prenons dûment note de l'intervention du gouvernement, qui montre sa détermination à remplir ses obligations découlant des dispositions de la convention.

Nous avons dûment pris note de l'évolution de la situation, qui montre clairement l'existence dans le pays d'une volonté politique de suivre une voie institutionnelle reposant sur le respect de la souveraineté du pays et de l'état de droit, ainsi que le renforcement des droits de l'homme. Ces faits nouveaux montrent à quel point les mesures adoptées doivent être encouragées. Certains des exemples donnés méritent une attention particulière. Les centres de soin ont reçu des enfants; ces centres officiels fournissent aux enfants un certain nombre de services vitaux, notamment en matière de réadaptation, d'aide sociale, d'éducation et de santé. La participation d'enfants aux activités de groupes armés est un phénomène que combattent les autorités au moyen d'un solide cadre juridique.

Parmi les autres informations communiquées, on compte le nombre d'écoles ayant réouvert leurs portes à des écoliers. Le gouvernement redouble d'efforts pour mener des visites d'inspection du travail dans un certain nombre de secteurs et, au niveau national, des campagnes sont menées contre la mendicité et contre l'exploitation des enfants par la mendicité. Des mécanismes nationaux ont été créés pour lutter contre la traite, en particulier la traite des enfants.



Ce sont donc toutes ces mesures qui devraient être prises en compte, car elles illustrent l'action menée par le gouvernement pour mener à bien un ensemble de réformes institutionnelles qui aidera certainement le pays à mieux surmonter ses difficultés. Le gouvernement a besoin d'être soutenu dans la mise en place de la stabilité institutionnelle et des réformes nationales. Les mesures décrites peuvent ouvrir la voie de la réforme en faveur de la justice sociale et du respect des droits de l'enfant. Encourager le pays à rester sur cette voie est la meilleure manière d'assurer un respect durable des normes internationales du travail.

Membre gouvernementale, Chypre - Je m'exprime au nom de l'**Union européenne** et de ses **États membres**. L'**Albanie**, la **Macédoine du Nord**, le **Monténégro**, la **République de Moldova**, pays candidats, et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, ainsi que le **Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord**, souscrivent à cette déclaration.

L'Union européenne et ses États membres adhèrent à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris les droits du travail, et à la lutte contre les pires formes de travail des enfants, ainsi que le prévoit la convention.

Nous œuvrons pour la ratification universelle et la mise en œuvre effective des conventions fondamentales de l'OIT et soutenons l'action menée par l'OIT pour élaborer et promouvoir les normes internationales du travail et encadrer leur application.

L'Union européenne et ses États membres prennent acte des profonds changements intervenus sur le plan politiques en République arabe syrienne à la suite de la chute du gouvernement Assad et de la mise en place d'un gouvernement de transition et de nouvelles institutions gouvernementales en République arabe syrienne.

Nous prenons acte des efforts déployés par le gouvernement de transition pour reprendre pleinement le contrôle de son territoire et, en même temps, prendre d'importantes responsabilités et obligations internationales malgré une situation encore complexe sur les plans politique, social et économique, et les conséquences toujours présentes de décennies de guerre et de dictature.

Dans ce contexte, nous saluons les informations communiquées par le gouvernement sur les mesures prises pour prévenir et incriminer le recrutement et l'utilisation d'enfants dans des conflits armés. En outre, nous prenons note du rapport annuel du Secrétaire général de l'ONU sur les enfants et les conflits armés (2025), dans lequel il est indiqué que le nombre d'enfants utilisés dans le conflit armé entre 2023 et 2024 a baissé de 18 pour cent.

Nous prions instamment le gouvernement de transition de mettre fin au recrutement forcé d'enfants de moins de 18 ans dans les forces armées. Nous demandons au gouvernement de veiller à ce que des enquêtes approfondies et des poursuites sévères soient engagées à l'encontre de toutes les personnes qui recrutent par la force des enfants de moins de 18 ans aux fins de leur utilisation dans les conflits armés, et à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées dans la pratique.

Rejoignant les demandes formulées par la commission d'experts, nous demandons au gouvernement de veiller à mettre fin aux ventes et à la traite d'enfants de moins de 18 ans aux fins de leur exploitation sexuelle ou exploitation par le travail et de fournir des informations sur les mesures prises à cet égard. Nous demandons également au gouvernement de transition de veiller à ce que des enquêtes approfondies et des poursuites sévères soient engagées à l'encontre des personnes qui se rendent coupable de la traite des enfants et à ce que les sanctions imposées soient suffisamment efficaces et dissuasives.



Nous sommes profondément préoccupés par le fait qu'un grand nombre d'enfants n'ont toujours pas accès à l'éducation en raison de l'insécurité qui règne dans le pays et nous encourageons le gouvernement de transition à veiller à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour améliorer l'accès de tous les enfants à l'éducation de base gratuite et en particulier les filles et les enfants vivant dans les zones rurales, ainsi que les enfants vivant dans des zones de conflit, en faisant augmenter les taux d'inscription et d'assiduité dans l'enseignement primaire et secondaire et en faisant baisser les taux d'abandon scolaire.

Nous recommandons au gouvernement de transition de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour empêcher l'engagement d'enfants dans les conflits armés et assurer la réadaptation et l'intégration des anciens enfants combattants.

Nous prenons acte des informations supplémentaires soumises par le gouvernement de transition, que nous encourageons fortement à donner suite aux mesures décrites afin de mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention en droit et dans la pratique. Nous encourageons le gouvernement de transition et l'OIT à poursuivre les échanges en vue de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts et pour tirer parti de l'assistance technique. L'Union européenne et ses États membres continueront de suivre attentivement la situation et resteront déterminés à soutenir l'application effective des normes fondamentales du travail.

Membre gouvernementale, Canada – J'ai l'honneur de m'exprimer au nom du **Japon**, de la **Suisse** et de mon propre pays, le **Canada**. Nous remercions la commission d'experts de ses observations détaillées et saluons les efforts déployés par le gouvernement de transition pour soumettre son rapport en 2025, le précédent rapport datant de 2017.

Nous remercions aussi le gouvernement de transition et prenons note des informations complémentaires fournies avant les travaux de la Commission de l'application des normes. Nous saluons toutes les mesures mises en place pour lutter contre le travail des enfants, y compris les réformes législatives et institutionnelles visant à garantir le respect des droits des enfants et la création de la Commission nationale d'enquête chargée des crimes commis contre des enfants par le gouvernement Assad.

En même temps, nous restons préoccupés par le rapport de la commission d'experts, qui fait état de la poursuite du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans des conflits armés, de la détention des enfants associés à ces groupes, et de la traite des enfants, y compris à des fins d'exploitation sexuelle.

Sachant qu'il faut déployer des efforts soutenus pour faire reculer la traite des personnes, nous encourageons fortement le gouvernement de transition à renforcer les cadres national et institutionnel afin que quiconque ayant commis des crimes contre des enfants soit traduit en justice.

Nous demandons donc au gouvernement de transition d'accélérer la mise en œuvre de toutes les mesures destinées à:

- Assurer la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants utilisés par des groupes armés et empêcher tout nouveau recrutement;
- mener des enquêtes approfondies et engager des poursuites sévères à l'encontre de toutes les personnes qui recrutent ou exploitent des enfants, et veiller à ce que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient imposées;



- intensifier les efforts visant à prévenir et éliminer la traite des enfants, notamment en renforçant les mesures d'identification, de protection et de réadaptation des victimes; et
- continuer de communiquer à l'OIT des informations concrètes et à jour sur les enquêtes ouvertes, les poursuites engagées, les condamnations prononcées et les sanctions imposées.

Nous prenons note des mesures prises pour améliorer l'accès à l'éducation, notamment avec le soutien des partenaires internationaux, et nous saluons les plus récents résultats de la campagne «Tous pour l'éducation». Toutefois, nous restons profondément préoccupés par les répercussions du conflit sur les infrastructures éducatives et l'accès à l'éducation, étant donné que les attaques contre les écoles se poursuivent et que le nombre d'enfants déscolarisés reste élevé.

Nous engageons donc le gouvernement de transition à continuer de prendre des mesures assorties de délais pour assurer l'accès de tous les enfants à une éducation gratuite, sans risque et de qualité, en tant que mesure essentielle pour lutter contre les pires formes de travail des enfants. Nous soulignons l'importance de la réadaptation et de l'intégration sociales des enfants touchés par le conflit armé, y compris les anciens enfants soldats, et encourageons le gouvernement de transition à continuer de coopérer avec les Nations Unies à cet égard.

Nous saluons la concertation continue du gouvernement de transition avec l'OIT et l'ensemble du système des Nations Unies en faveur de la stabilisation et de la paix. Nous signalons la récente visite en République arabe syrienne de la Représentante spéciale du Secrétaire général de l'ONU pour la question des enfants et des conflits armés, en février 2026. Nous encourageons fortement le gouvernement de transition à tirer pleinement parti de l'assistance technique du BIT pour assurer la protection et le respect effectifs des droits des enfants et, à cet égard, nous saluons le fait que dans le document qu'il a soumis officiellement, le gouvernement de transition a demandé une aide dans le domaine de la formation de formateurs, ainsi qu'un soutien technique, logistique et consultatif.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Bahreïn – Le travail des enfants est un problème sociétal qui exige des efforts aux niveaux national et international. Nous devrions savoir que le travail des enfants n'est pas un phénomène nouveau en République arabe syrienne. La situation s'est clairement aggravée en raison du contexte économique et social.

Après la chute du précédent gouvernement, le pays a été exposé à des difficultés considérables, telles que le chômage, la pauvreté, le mauvais état des infrastructures et l'accès restreint aux services essentiels. De nombreuses familles ont alors été obligées de compter sur des revenus provenant de leurs enfants pour survivre. Cette réalité a été décrite dans de nombreux rapports publiés ces dernières années. Les années de conflit ont entraîné des déplacements à grande échelle, la destruction des moyens d'existence et de graves difficultés économiques, ainsi que de nombreux rapports l'ont indiqué ces dernières années.

Nous constatons que les changements qui ont été décrits et les efforts menés au niveau national pour reconstruire les institutions et l'état de droit ont été accompagnés de progrès positifs et d'une diminution du travail des enfants pendant les dernières années. Il reste des obstacles mais nous devrions encourager le gouvernement à continuer de progresser sur le terrain et soutenir son action, car il prend des mesures pour continuer de lutter contre le travail des enfants.

Nous sommes convaincus que le présent débat ne devrait pas seulement donner lieu à des commentaires ou à des critiques. Le débat devrait laisser la place à un véritable soutien en faveur de la République arabe syrienne qui lui permettra de poursuivre ses efforts et de



garantir à tous ses enfants une scolarisation, des services sociaux et une vie décente. Nous demandons à l'Organisation internationale du Travail et à toutes ses organisations partenaires de continuer de soutenir la République arabe syrienne afin que ce pays puisse à son tour continuer de déployer des efforts au niveau national, renforcer les programmes visant les enfants et les groupes les plus vulnérables, renforcer encore les institutions éducatives pour lutter efficacement contre le travail des enfants et aider les générations futures à envisager un avenir meilleur.

Interprétation de l'arabe: Membre employeur, Arabie saoudite – Nous devons aborder la situation actuelle en République arabe syrienne avec réalisme et transparence. En raison des événements survenus sous le précédent gouvernement, la situation est très grave, et la société syrienne a subi de nombreuses violations qui n'ont pas seulement ou particulièrement touché les enfants. Depuis 2025, un nouveau gouvernement a démontré qu'il travaille dur pour surmonter les obstacles. Ce gouvernement a soumis des informations complémentaires en mai 2026, ce qui montre qu'il agit vraiment pour appliquer les normes internationales du travail.

En ce qui concerne les articles 3 et 7 a), relatifs au recrutement d'enfants par des groupes armés, le rapport fait état de violations. Les violations constatées ont eu lieu sous le précédent gouvernement et le nouveau gouvernement a indiqué qu'il lutte énergiquement contre ces actes depuis 2025. Il n'est donc pas juste de pénaliser le nouveau gouvernement pour des actes dont il n'est tout bonnement pas responsable et alors qu'il a démontré sa capacité à appliquer efficacement les normes et la législation. Deuxièmement, en ce qui concerne la traite des personnes, le nouveau gouvernement a déclaré qu'il avait élaboré un nouveau Plan d'action national pour lutter contre la traite des personnes.

S'agissant de l'alinéa a) de l'article 7 relatif à l'accès à l'éducation de base, nous estimons qu'en effet l'accès à l'éducation est un droit fondamental dans ce pays. La République arabe syrienne est le pays de nombreux poètes et d'autres personnages célèbres en littérature, dont l'œuvre reste vivante dans le monde. Nous savons donc tous que l'éducation est très importante. Le gouvernement a aussi affirmé clairement qu'il prenait des mesures pour renforcer le système éducatif du pays et faire en sorte que chacun puisse réellement jouir des droits en la matière. En outre, il a indiqué qu'environ 500 000 enfants avaient repris leur scolarité, que plus de 2 236 nouvelles écoles avaient été ouvertes et que 38 000 enseignants avaient été recrutés par le nouveau gouvernement.

En ce qui concerne la réinsertion sociale, nous soulignons que le peuple syrien a souffert considérablement. Il y a eu des destructions à grande échelle et de nombreux blessés. Aujourd'hui, le peuple syrien a besoin de mesures de réinsertion sociale. Il est indiqué très clairement dans le rapport que le nouveau gouvernement syrien a inscrit ces mesures parmi les priorités au titre du plan d'action national (2025).

Nous considérons qu'il faudrait autoriser le nouveau gouvernement à poursuivre son action conformément aux normes internationales du travail. Je suis persuadé que le gouvernement continuera de travailler de manière transparente et que nous avons tous droit à une deuxième chance. Nous pensons donc qu'il faudrait donner au gouvernement de la République arabe syrienne la possibilité d'offrir à son peuple la paix et la prospérité. Compte tenu de tous les aspects positifs que nous avons cités, nous demandons à la commission de donner de nouveau au gouvernement syrien une chance de faire ses preuves, et à l'Organisation de fournir une assistance technique.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleur, Soudan – La délégation des travailleurs soudanais examine attentivement la situation en République arabe syrienne en ce qui



concerne l'application de la convention. Nous appuyons les efforts que déploie le gouvernement en coopération avec les partenaires sociaux et, en particulier, la Confédération générale des travailleurs soudanais, pour lutter contre ce fléau en République arabe syrienne. Nous avons soumis à un examen attentif les informations communiquées par les syndicats qui font état d'une volonté de respecter la nécessité d'approfondir le travail mené avec les mécanismes de contrôle pour réintégrer dans le système éducatif, dans les établissements de formation et dans le monde du travail les enfants ayant subi de tels actes. Nous saluons les efforts que mène actuellement la Commission nationale pour examiner les politiques dans ce domaine et déterminer dans quelle mesure elles contribuent à promouvoir l'emploi décent et la protection sociale. En outre, nous saluons les mesures prises par le gouvernement pour examiner les facteurs économiques et sociaux qui poussent les enfants à travailler.

Trouver comment éliminer les pires formes de travail des enfants passe par la prise en compte des conditions exceptionnelles et des difficultés sociales et économiques que la République arabe syrienne a connu ces dernières années, lesquelles ont des conséquences sur les familles et le marché de l'emploi. La démarche la plus efficace consiste à soutenir l'action nationale, promouvoir la coopération technique et renforcer les capacités plutôt que de se contenter de formuler des observations. Nous saluons donc la coopération entre le gouvernement et l'OIT et les partenaires sociaux.

Une assistance technique est souhaitable, y compris des initiatives visant à renforcer les services d'inspection du travail et les capacités des inspecteurs du travail. En même temps, les efforts menés devraient aussi continuer d'élargir la protection sociale, d'améliorer l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, et d'accroître les capacités et l'autonomie des syndicats afin qu'ils puissent participer activement à l'identification et au signalement des violations. La Confédération générale des syndicats au Soudan exprime sa solidarité avec les travailleurs et les syndicats de la République arabe syrienne et soutient toutes les mesures visant à protéger les enfants de l'exploitation, afin qu'ils puissent exercer leurs droits fondamentaux à l'éducation, au développement et à une vie décente.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Arabie saoudite – Nous tenons à dire que le présent cas doit être examiné en fonction du contexte national. Il faut tenir compte du fait que des institutions publiques sont actuellement reconstruites après des années de conflit et alors que les conséquences de ce conflit sont encore visibles. Il faudra du temps et des soutiens à la République arabe syrienne pour construire des institutions. Ce pays serait renforcé par une assistance technique durable qui renforcerait ses capacités nationales et viendrait s'y ajouter. Nous saluons tous les efforts entrepris par le gouvernement pour construire ses institutions et pour améliorer la situation des enfants et leur fournir les services essentiels dont ils ont besoin. Ces efforts sont particulièrement importants pour affronter les conséquences d'années de conflit et d'instabilité. Nous saluons le fait que le gouvernement est ouvert à l'assistance technique du BIT, car le dialogue et l'assistance permettent d'obtenir des progrès durables. Face aux difficultés qu'il rencontre actuellement, le gouvernement doit en permanence déployer des efforts pour assurer une protection sociale en vue de lutter contre les pires formes de travail des enfants et de rétablir les institutions nationales. Nous soulignons l'importance des observations de la commission tout en jugeant très important de ne pas perdre de vue la situation actuelle en République arabe syrienne et d'être conscients que ce pays a besoin d'une assistance technique pour trouver la stabilité et mener des réformes.

Nous soutiendrons toute solution qui amènera stabilité et prospérité à notre pays frère, la République arabe syrienne.



Membre travailleuse, France – Nous soulevons une question à la fois documentée et urgente: en République arabe syrienne, le travail des enfants dans le secteur de la construction et de la reconstruction constitue un risque qui s'étend à mesure que les investissements internationaux s'accroissent.

La République arabe syrienne fait face à des dommages infrastructurels estimés à dix fois son produit intérieur brut (PIB). À mesure que la reconstruction prend de l'ampleur – avec le rétablissement du financement de la Banque mondiale à la suite de l'apurement des arriérés syriens en mai 2025 et l'engagement de l'Union européenne de 620 millions d'euros pour 2026-27 – la construction est devenue l'un des principaux secteurs attirant les enfants travailleurs. Des témoignages de terrain de janvier 2025 font état d'enfants travaillant sur des sites bombardés, extrayant du fer de bâtiments détruits, portant de lourdes charges et manœuvrant des machines sans aucun équipement de protection. Un témoignage décrit un garçon de 17 ans tué lorsqu'un bâtiment s'est effondré sur lui. Ce garçon avait quitté l'école après avoir perdu toute sa famille dans le conflit. C'est le visage humain de l'inimaginable qui se produit lorsque l'inspection du travail est absente et que la protection des enfants n'atteint pas les chantiers.

À l'échelle mondiale, 13 pour cent des enfants travailleurs œuvrent dans l'industrie, dont la construction. En République arabe syrienne, la pauvreté de masse, les écoles détruites et une économie de reconstruction en rapide expansion créent des conditions propices à l'exploitation des enfants sur les chantiers. Nous tenons à souligner que le programme Travail décent pour la paix de l'OIT d'avril 2026 intègre la prévention du travail des enfants et la formation en sécurité et santé au travail pour les entrepreneurs de reconstruction. Ce programme est un modèle positif qui devrait être étendu.

Nous exhortons le gouvernement à déployer son système d'inspection du travail sur les chantiers, en particulier ceux financés par des fonds publics. Nous appelons également le gouvernement à veiller à ce que le ministère des Affaires sociales et du Travail élabore des protocoles spécifiques pour identifier et protéger les enfants dans l'économie de la reconstruction. Enfin, nous appelons le gouvernement à faire rapport à la commission d'experts sur les inspections menées, les violations constatées et les sanctions imposées.

Membre gouvernemental, Pakistan – Le Pakistan est conscient des efforts que mène actuellement le gouvernement pour renforcer la protection de l'enfance et faire avancer les réformes conformément à ses obligations au titre de la convention. Nous savons que des actions importantes ont été entreprises par les autorités en place et que le gouvernement dialogue et coopère avec l'OIT de manière constructive. Le gouvernement pakistanais est favorable à un équilibre constructif et à un examen objectif du présent cas individuel qui tienne compte des réformes en cours et de l'évolution de la situation en République arabe syrienne. Nous insistons sur l'importance du dialogue, de la coopération technique et du respect des conditions nationales dans la promotion des normes internationales du travail.

Membre travailleur, Sénégal – Nous abordons la question de la violence sexuelle contre les enfants en République arabe syrienne – une violation grave qui recoupe directement les pires formes de travail des enfants au titre des articles 3 a) et b) de la convention, et que la commission d'experts a signalée avec la plus vive préoccupation.

La violence sexuelle contre les enfants est une caractéristique persistante du conflit syrien, perpétrée par de multiples parties. Le rapport 2026 du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence sexuelle liée aux conflits a documenté qu'en 2025 les survivants continuaient à faire face à de graves obstacles structurels d'accès à la justice: des craintes pour leur sécurité, la stigmatisation sociale, et un effondrement quasi total des services médicaux



et psychologiques dans les zones touchées. Des factions opérant sous l'Armée nationale syrienne ont été impliquées dans des cas décrits comme des violations graves.

La note d'information pays du gouvernement britannique de mars 2026 confirme que, aussi récemment qu'en août 2025 le Conseil de sécurité des Nations Unies a constaté qu'aucune mesure efficace ou durable n'avait été prise pour prévenir la violence sexuelle contre les enfants ou garantir la responsabilisation des auteurs.

Nous reconnaissons une évolution significative de la part des nouvelles autorités. À la suite de la création de la Commission nationale pour la justice transitionnelle, les autorités syriennes ont participé à des ateliers à Damas en 2025, spécifiquement axés sur la garantie de mesures de justice transitionnelle pour la violence sexuelle liée aux conflits, y compris la responsabilité pénale. Les autorités ont par la suite sollicité un soutien supplémentaire de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en 2026. Nous saluons cet engagement comme un signal concret d'engagement.

Cependant, les lacunes structurelles demeurent graves. Les services médicaux et psychologiques destinés aux survivants sont notoirement insuffisants. Les crimes sont sous-déclarés en raison de la stigmatisation et de la peur. Les mécanismes de responsabilisation en sont à leurs balbutiements.

Nous exhortons le gouvernement à veiller à ce que les mécanismes de justice transitionnelle couvrent pleinement les crimes de violence sexuelle commis contre des enfants. Nous exhortons le gouvernement à veiller à ce que les auteurs soient poursuivis et fassent l'objet de sanctions effectives et dissuasives. Et nous exhortons le gouvernement à veiller à ce que les enfants victimes aient accès à des services médicaux, psychologiques et juridiques dans toutes les régions touchées, et à faire rapport à la commission d'experts sur les mesures prises et les résultats obtenus.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Maroc – Permettez-moi d'emblée d'exprimer ma gratitude au gouvernement syrien pour les informations détaillées et utiles fournies. Ces informations reflètent une volonté claire de travailler avec les mécanismes de l'OIT et dans le lancement d'un processus de réforme qui vise à renforcer la protection des enfants et à faire respecter les normes internationales pertinentes.

Nous saluons le rôle vital joué par la commission d'experts et la Commission de l'application des normes comme étant deux mécanismes essentiels pour accompagner les États Membres dans le renforcement du respect des normes internationales et pour ancrer les principes du travail décent et la justice sociale.

La déclaration marocaine prend en considération la spécificité du cas syrien et la situation que vit le pays, des changements, des transformations politiques institutionnelles profondes. Cela pose des défis humanitaires et sociaux graves. Voilà pourquoi nous voyons que l'examen de ce cas doit se faire avec un esprit objectif et équilibré, tout en prenant en considération les observations de la commission d'experts, d'un côté, et les efforts déployés sur le terrain, d'un autre.

Dans ce contexte, nous saluons la volonté ferme exprimée par le gouvernement syrien d'effacer les traces du passé, notamment par le biais du renforcement de l'état de droit, la protection des droits de l'homme, la reconstruction des institutions de l'État, le renforcement de la coopération avec l'OIT. Nous saluons également les mesures concrètes prises dans le domaine de la protection des enfants: garantir leur intégration sociale et mettre un terme aux pires formes de leur exploitation.



Le Royaume du Maroc exprime son profond attachement à la protection des enfants des pires formes du travail. Voilà pourquoi nous voyons que l'appui à la stabilité institutionnelle et la réforme nationale en République arabe syrienne va contribuer directement à la protection des enfants, à consolider la justice sociale et à faire respecter les droits fondamentaux au travail.

Pour conclure, le Royaume du Maroc réitère son plein soutien au processus de réforme entrepris par la Syrie. Nous appelons l'OIT à poursuivre le soutien technique et le soutien pour renforcer les capacités nationales pour les efforts prometteurs déployés. Cette aide va garantir au peuple syrien, notamment ses enfants, une transition sans heurts vers un avenir plus équitable et qui garantit la dignité humaine.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – La Chine remercie le représentant de la République arabe syrienne des informations qu'il a communiquées. Le Moyen-Orient subit actuellement des tensions prolongées qui ont des effets néfastes et affaiblissent gravement la paix et la stabilité régionales. La République arabe syrienne, qui est un pays important de cette région, est confrontée à la tâche monumentale que représente la reconstruction après un conflit. La population syrienne a subi une guerre de longue durée et des souffrances. Elle désire connaître sans attendre la paix et le développement.

Nous constatons que le gouvernement attache une grande importance à la coopération constructive avec l'OIT et ses mécanismes de contrôle et a notamment agi en faveur de la protection de l'enfance et de l'élimination du travail des enfants. La Chine considère que le processus de transition qui se déroule en République arabe syrienne devrait être d'inspiration syrienne et que seule la population syrienne peut décider de son avenir. Les bases de l'économie de la République arabe syrienne étant faibles, rétablir l'ordre étatique et, en particulier, améliorer les systèmes et mécanismes de protection de l'enfance prendra un certain temps. Nous demandons donc au Conseil d'administration d'intensifier ses échanges avec le gouvernement et de fournir une assistance technique qui tienne compte des véritables besoins du pays pour l'aider à harmoniser davantage la législation et la pratique nationales avec les obligations établies par l'OIT et à améliorer régulièrement ses capacités d'application effective.

Interprétation de l'arabe: Membre gouvernemental, Jordanie – Aujourd'hui, le débat porte sur une catégorie d'enfants, les enfants particulièrement exposés à des risques au titre de la convention n° 182. Il s'agit des enfants déplacés dans leur propre pays après plus de quatorze ans de conflit. Le déplacement ne représente pas une urgence en République arabe syrienne, mais une réalité structurelle qui met des millions d'enfants dans des conditions où ils sont extrêmement vulnérables aux pires formes de travail des enfants. Les chiffres sont effarants.

Des millions d'enfants ont directement subi des violences, assisté au meurtre de membres de leur famille ou été séparés de leurs parents. De plus, le déplacement pousse encore plus les familles dans la pauvreté, détruit l'accès à l'éducation et abat les réseaux de protection sociale qui, habituellement, protègent les enfants de l'exploitation. Lorsqu'une famille perd ses moyens d'existence, les enfants deviennent employés. Lorsque les écoles sont détruites ou inaccessibles, les enfants occupent leur temps à travailler et lorsque les communautés sont éparpillées, les trafiquant recrutés et ceux qui profitent du travail des enfants s'installent. La commission d'experts a précisément constaté que les enfants déplacés dans leur propre pays courent un risque accru d'être engagés dans les pires formes de travail des enfants à la suite de la perte des moyens d'existence parentaux, de traite, de violences sexuelles et sexistes, et de mariage précoce et forcé.



Il ne s'agit pas des seuls risques auxquels les enfants sont exposés. Les risques sont interconnectés, se renforcent mutuellement et touchent en très grande majorité les enfants qui sont les plus vulnérables aujourd'hui en République arabe syrienne. Nous constatons que le gouvernement a pris des mesures pour venir en aide aux enfants déplacés par l'intermédiaire de campagnes éducatives et de mécanismes de gestion des cas, et nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts. Intensifier la mise en œuvre opérationnelle de structures de protection qui orientent les enfants vulnérables vers une aide plutôt que vers des interventions punitives est précisément l'approche voulue, qui devrait être adoptée systématiquement dans toutes les situations de déplacement.

Nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce que les services de protection de l'enfance viennent activement en aide aux enfants déplacés dans toutes les zones, y compris les établissements informels et les zones difficiles d'accès. Nous exhortons le gouvernement à faire en sorte que les enfants déplacés bénéficient en priorité des programmes d'éducation, de soutien psychosocial et de réintégration, ainsi qu'à communiquer à la commission d'experts des données sur ces enfants.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Algérie** – L'Algérie souligne l'importance de respecter les dispositions des conventions ratifiées. Nous croyons aussi que le dialogue constructif et la coopération entre les États Membres et les organes de l'OIT constituent le meilleur moyen pour relever les défis en examen. À cet égard, l'Algérie encourage le Bureau à continuer de fournir le soutien et l'assistance technique à la République arabe syrienne. Ceci va contribuer à renforcer ses capacités nationales et à accompagner ses efforts visant à l'application des dispositions de la convention et à relever les défis en cours.

Membre travailleuse, Norvège – Je prends la parole au nom des syndicats nordiques. Nous souhaitons aborder la question du recrutement forcé et de l'utilisation d'enfants dans des conflits armés, qui représente l'une des pires formes de travail des enfants au titre de l'article 3 de la convention. Nous avons pris note avec attention des informations fournies par le gouvernement dans ses observations écrites: il a été mis fin au recrutement forcé d'enfants et le service dans l'armée et les forces de sécurité est désormais entièrement volontaire, et exclusivement ouvert aux personnes âgées de 18 ans ou plus. En outre, une commission nationale d'enquête a été créée pour recueillir des preuves écrites sur les crimes commis contre des enfants et transmettre les dossiers aux autorités judiciaires compétentes. Nous considérons qu'il s'agit de mesures importantes qui constituent un progrès.

Le cadre législatif comporte les mesures suivantes: la loi n° 21 de 2021 sur les droits de l'enfant interdit expressément le recrutement d'enfants pour le combat; l'article 488 du Code pénal prévoit des peines d'emprisonnement allant de dix à vingt ans pour toute personne reconnue coupable de recruter ou d'utiliser des enfants de moins de 18 ans. Le plan d'action (2022) signé par l'armée nationale syrienne et les Nations Unies en vue de mettre fin au recrutement d'enfants et de l'empêcher est aussi une mesure concrète. Les nouvelles autorités ont aussi décidé avec les Nations Unies d'élaborer leur propre plan d'action gouvernemental sur les violations graves visant des enfants. Malgré ces faits positifs, il a été constaté que, en 2024, 527 enfants avaient été recrutés et utilisés par différentes factions armées. La commission d'experts n'a pas reçu d'informations sur d'éventuelles enquêtes ouvertes, poursuites engagées ou condamnation prononcée en vertu de l'article 488 du Code pénal. Il n'a pas encore été confirmé que tous les enfants de toutes les forces et groupes armés avaient été complètement démobilisés.

Nous prions instamment le gouvernement de faire en sorte que tous les enfants encore associés à des forces ou des groupes armés soient complètement et immédiatement



démobilisés. Nous exhortons le gouvernement à veiller à ce que la commission nationale d'enquête transmette effectivement les dossiers aux autorités judiciaires et à ce que des poursuites judiciaires soient lancées. Enfin, nous prions instamment le gouvernement d'indiquer à la commission d'experts le nombre d'enquêtes ouvertes, de poursuites engagées, de procès intentés et de condamnations prononcées, ainsi que de sanctions imposées dans la pratique.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernementale, Jordanie** – L'OIT s'intéresse au dialogue et à la coopération entre les mandants tripartites, elle aide les États Membres à honorer leurs engagements conformément à une approche pratique et constructive qui tient compte de la situation sur le terrain et qui soutient les processus de réforme. Ainsi, la Jordanie estime que la commission devrait prendre en considération les transformations connues par la République arabe syrienne au cours de la dernière période, ainsi que les efforts fournis par le gouvernement pour traiter les séquelles de la période précédente et garantir la protection des enfants.

La Jordanie prend note de l'exposé du gouvernement sur les mesures prises pour garantir la rescolarisation des enfants, le renforcement des mécanismes d'inspection, la lutte contre la mendicité et l'exploitation, et la création de centres de protection sociale pour les enfants à risque. Nous estimons qu'il est nécessaire de garantir la coopération technique avec l'OIT ce qui permet de renforcer les capacités nationales syriennes et de garantir la conformité à la convention n° 182. En conclusion nous réaffirmons notre soutien au processus de dialogue et de coopération et nous invitons la commission à adopter une approche équilibrée qui soutient les réformes et le renforcement des capacités et qui soutient les efforts nationaux conformément aux rapports présentés par la République arabe syrienne.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Le rapport annuel du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies de 2025 sur les enfants et les conflits armés a constaté que, en à peine un peu plus de deux ans, 3 343 violations graves visant 3 209 enfants avaient été commises en République arabe syrienne. Des milliers d'enfants touchés par le conflit, la traite, la violence sexuelle et l'exploitation attendent toujours des mesures de réadaptation intégrale. Beaucoup attendent dans des camps. Beaucoup attendent en silence.

Nous sommes conscients que les autorités actuelles ont hérité d'un pays ravagé et d'un système de protection de l'enfance détruit. Le plan d'action national (2022) relatif aux enfants victimes de recrutement par des militaires, la formation des fonctionnaires, la mise en place d'une justice transitionnelle et les dépouilles des personnes disparues, ainsi que l'orientation des enfants vulnérables vers des interventions axées sur la protection plutôt que sur la punition sont des mesures qui illustrent une direction générale que nous ne rejetons pas. Toutefois, choisir un cap ne signifie pas arriver à bon port.

Le problème central est le fossé entre les cadres et les résultats. La République arabe syrienne a pris des mesures de politique générale. Actuellement, il n'y a pas encore de preuve que ces politiques fonctionnent à grande échelle. Nous ne connaissons pas de données complètes et vérifiées sur le nombre d'enfants ayant été réadaptés, ayant été réinsérés dans leur communauté et recevant une aide sociale continue ni sur les régions où ces services sont disponibles ou ne le sont pas. En raison de cette absence de données, il est impossible d'établir les responsabilités.

Nous prions instamment le gouvernement d'appliquer d'urgence le plan d'action national (2022) et de communiquer à la commission d'experts les résultats concrets, tels que les chiffres, les régions, les services fournis. Dans son rapport, la commission d'experts prie instamment le gouvernement de faire en sorte que le mécanisme de justice transitionnelle porte



expressément sur les crimes commis contre des enfants et que des sanctions efficaces et dissuasives soient imposées aux auteurs de ces crimes. Elle exhorte aussi le gouvernement à faire en sorte qu'aucun enfant ayant survécu au conflit, à la traite ou à l'exploitation ne fasse l'objet de mesures punitives alors qu'ils doivent être protégés. Les nouvelles autorités gouvernementales ont fait preuve de bonne volonté. À présent, ce dont les enfants de la République arabe syrienne ont besoin, c'est que les capacités débouchent sur la réalisation et les engagements donnent des résultats.

Membre travailleur, Pakistan – Nous examinerons la question de la traite des enfants en République arabe syrienne – l'une des pires formes de travail des enfants au titre des alinéas *a)* et *b)* de l'article 3 de la convention, qui a pris des proportions catastrophiques après quatorze ans de conflit. Nous avons pris note des observations écrites fournies par le gouvernement. La Commission nationale de lutte contre la traite des personnes a été réactivée. Un nouveau plan d'action national pour la période 2024-2026 a été adopté en mettant particulièrement l'accent sur les enfants victimes d'exploitation sexuelle. Des arrestations ont eu lieu et des procédures judiciaires ouvertes. Ces mesures vont dans la bonne direction. Toutefois, ces mesures sont insuffisantes, car des actions urgentes et continues sont nécessaires face à l'ampleur de la crise.

Les chiffres révèlent une situation catastrophique. En janvier 2025, environ 25 000 enfants se trouvaient encore dans les camps de Hol et Roj, dans le Nord-Est de la Syrie. Parmi eux, des victimes de la traite n'ayant pas été identifiées. Plus de dix ans après l'attaque de l'EIIL contre la communauté yézidie, entre 2 800 et 3 000 Yézidis restent disparus, dont 1 300 enfants. Selon les estimations, 6 000 femmes et enfants, principalement des Yézidis, ont été vendus dans le cadre de la traite à des fins sexuelles. Il ne s'agit pas de notes de bas de page dans un manuel d'histoire mais de blessures ouvertes. La traite prend de nombreuses formes, dont certaines se superposent: l'exploitation sexuelle en échange de nourriture ou d'argent, le mariage précoce forcé à des membres de groupes armés qui débouche sur l'esclavage sexuel, le travail forcé dans les réseaux de mendicité et une nouvelle forme inquiétante – des enfants vivant dans des camps de déplacés sont obligés à se produire pendant des heures sur des plateformes numériques et les opérateurs confisquent leurs revenus. La traite des enfants en République arabe syrienne est entrée dans l'ère numérique.

Le cadre juridique existe. La loi de 2010 sur la prévention de la traite des personnes, la loi n° 21 de 2021 sur les droits de l'enfant et le plan national doté de quatre piliers constituent des fondations. Toutefois, la solidité des fondations dépend de leur support. Nous prions instamment le gouvernement de communiquer à la commission d'experts des données concrètes sur le plan pour la période 2024-2026: enquêtes ouvertes, poursuites engagées, condamnations prononcées et nombre d'enfants envoyés aux services de protection. Nous prions instamment le gouvernement de veiller à ce que les centres de réadaptation soient opérationnels dans toutes les provinces concernées. En outre, nous le prions instamment de s'attaquer aux facteurs déterminants structurels, tels que le déplacement, la pauvreté et les conditions de vie dans les camps, qui font que les enfants syriens sont particulièrement exposés: les 25 000 enfants vivant dans des camps ne peuvent pas attendre.

Interprétation de l'arabe: Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI) – Le pays sort de plus de dix ans de conflit, ses institutions sont détruites et il hérite d'une situation humanitaire incommensurable. Le rétablissement du dialogue avec les organes de contrôle de l'OIT après des années d'absence est en lui-même une étape importante, que nous ne sous-estimons pas. Le pays dispose de véritables fondations législatives. La loi de 2021 sur les droits de l'enfant, les dispositions du Code pénal imposant des peines de dix à vingt ans d'emprisonnement pour le recrutement d'enfants, le plan d'action national (2022) et la



campagne nationale en faveur de la rescolarisation sont autant de mesures qui révèlent une orientation authentique vers la protection.

Il reste de nombreuses difficultés, qui doivent maintenant laisser la place à la mise en œuvre. L'ampleur de la tâche à accomplir est immense. Rien qu'en 2024, 1 301 violations graves contre 1 205 enfants qui avaient été commises sous le précédent gouvernement ont été confirmées en République arabe syrienne. De nombreux enfants restent déscolarisés. L'ensemble de la situation appelle une intervention immédiate et quantifiable qui produira des résultats précis.

Nous savons que les syndicats syriens coopèrent avec le nouveau gouvernement afin d'assurer la protection des enfants contre toutes les formes d'exploitation. Nous engageons une fois de plus le nouveau gouvernement à garantir la démobilisation complète et immédiate de tous les enfants et à mettre fin au recrutement forcé des enfants de moins de 18 ans. Nous demandons que des enquêtes et des procès approfondis soient menées et conduisent à des sanctions efficaces et dissuasives. Nous demandons également que le plan d'action national (2022) soit entièrement mis en œuvre et que des informations concrètes soient communiquées à la commission au sujet des enfants réadaptés, réintégrés et bénéficiant d'un soutien psychosocial.

Nous demandons aussi que les enfants se trouvant dans des camps ou en détention soient traités comme des victimes et non des délinquants. En outre, nous demandons que des efforts constants soient faits pour rétablir l'accès à l'éducation de base gratuite de tous les enfants, en particulier les filles, et des enfants se trouvant dans des zones de conflit. Nous encourageons le gouvernement à tirer pleinement parti de l'assistance de l'OIT dans l'action qu'il mène pour atteindre ces objectifs. Nous pensons que le gouvernement devrait recevoir un soutien de toutes les organisations internationales compétentes pour lutter contre ce fléau. Les enfants de la République arabe syrienne attendent depuis bien trop longtemps. À présent, la bonne foi doit pouvoir être mesurée à l'aune des résultats.

Observatrice, Internationale de l'éducation (IE) – L'Internationale de l'éducation réaffirme que l'accès à une éducation publique gratuite et de qualité est crucial pour prévenir les pires formes de travail des enfants conformément à la convention. Nous sommes conscients des efforts déployés par le gouvernement – plan national d'urgence pour l'éducation, campagnes de stabilisation, réfection des écoles – qui favorisent le retour des élèves et des enseignants. Nous saluons aussi l'uniformisation du calendrier scolaire et l'adhésion à l'alliance mondiale pour l'éducation. Toutefois, la situation reste critique, des milliers d'écoles ont été endommagées ou détruites, des millions d'enfants ne sont pas intégrés au système scolaire, et les attaques contre l'éducation augmentent. L'accès doit être inclusif et équitable, y compris en fournissant une éducation dans la langue maternelle des élèves pour éviter l'exclusion. Nous prions instamment le gouvernement d'accélérer la réadaptation scolaire, de garantir la réintégration dans le système éducatif, en particulier des garçons et des filles déplacés, de fixer l'âge minimum du mariage à 18 ans et de fournir des données ventilées.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Nous venons d'entendre un important dialogue interactif, qui met en évidence l'importance du dialogue et de l'échange de connaissances spécialisées dans l'application effective des normes internationales du travail. La délégation de mon gouvernement a écouté très attentivement tous les commentaires et recommandations formulés pendant la séance. Nous réaffirmons que le gouvernement de la République arabe syrienne compte bien travailler de manière ouverte et transparente, dans



l'esprit d'une coopération constructive et fondée sur notre engagement de poursuivre les réformes et d'améliorer le respect des normes internationales du travail pertinentes.

La délégation syrienne a décrit une réalité fondamentale. La période examinée dans le rapport de la commission d'experts appartient au passé. Les graves violations qui sont soulignées dans ce rapport ont pris fin avec cette période. Aujourd'hui, l'approche adoptée en République arabe syrienne est complètement différente. Le gouvernement s'emploie à mettre en œuvre une approche nationale visant à protéger les droits des enfants, préserver leur dignité, promouvoir l'état de droit, établir les responsabilités et soutenir les efforts de reconstruction et de relèvement.

Nous nous attachons aussi à renforcer le travail collectif et le dialogue social avec différents partenaires. C'est pourquoi la délégation que je représente demande que le contexte national soit dûment pris en compte, ainsi que la transformation politique et institutionnelle en cours, dans l'examen de ce cas. Ce qui se passe en République arabe syrienne et ce qui s'est passé pendant la période précédente témoignaient d'une détermination authentique d'instaurer et consolider des relations durables entre travailleurs et employeurs. Nous sommes conscients des difficultés existantes. Réparer les destructions provoquées par l'ancien gouvernement ne saurait se faire du jour au lendemain. Toutefois, ce que nous voyons aujourd'hui prouve clairement que le processus de réforme qui est mené actuellement en République arabe syrienne est un chantier ambitieux, notamment les mesures suivantes: réalisation de projets dans les écoles et de l'accès des enfants à une éducation de base gratuite, travail sur le terrain pour protéger les enfants, mise en route de systèmes d'inspection et de gestion des cas afin de renforcer la protection sociale et existence de la détermination politique claire de communiquer efficacement l'information et de lutter efficacement contre l'impunité.

Nous affirmons à nouveau que notre coopération avec l'OIT se poursuivra. Nous tirerons certainement parti des compétences spécialisées et de l'assistance technique de l'Organisation, qui faciliteront la promotion de l'emploi décent, du respect des normes internationales du travail et de la réalisation d'un dialogue social efficace conformément aux engagements pris par le gouvernement et aux prescriptions des autorités nationales. Tous les commentaires et recommandations issus de ce débat seront accueillis très sérieusement par les organes nationaux compétents et examinés dans le contexte d'une approche collective accompagnée d'un dialogue social efficace avec les représentants des employeurs et des travailleurs. Nous tirerons parti des retombées de ces recommandations lorsque nous mettrons en avant un mécanisme de promotion de la mise en œuvre de la convention au titre du plan stratégique 2026-2028. Nous transmettrons à Damas un message de soutien et des garanties adressés au peuple et aux enfants de la République arabe syrienne. Nous leur dirons que la Commission de l'application des normes s'emploie à faire en sorte que les droits des enfants soient protégés. Nous soulignons que la République arabe syrienne attache une grande importance à la coopération avec l'OIT et s'engage à poursuivre l'élaboration d'un cadre institutionnel, administratif et juridique afin de favoriser la coordination entre les différents partenaires internationaux tout en continuant de nouer des partenariats et de coopérer avec les représentants des travailleurs et des employeurs à chaque étape de l'application.

Pour finir, nous espérons vivement que la commission tiendra compte des importantes difficultés qu'affronte la République arabe syrienne et des réformes que nous avons réussi à lancer en si peu de temps, dans des conditions très complexes. Nous sommes convaincus que, au nom du principe d'équité et compte tenu des mesures qui sont déjà prises actuellement, le présent cas ne devrait pas être inscrit sur la liste des cas individuels. Nous considérons qu'une approche fondée sur le dialogue et la coopération serait préférable pour traiter de la question du relèvement et entamer des réformes. Aujourd'hui, nous ouvrons un nouveau chapitre fondé



sur les réformes, le relèvement et la protection sociale. Nos enfants restent au cœur de cette approche et sont l'une de ses priorités premières.

Nous considérons l'OIT comme un partenaire clef dans ces efforts et ne doutons pas qu'elle continuera de nous soutenir tout au long de cette période de relèvement.

Membres employeurs – Les membres employeurs apprécient les informations fournies et le ferme engagement pris par le gouvernement, ainsi que l'affirmation selon laquelle il fonde son action sur le respect des droits de l'homme et de l'état de droit depuis début 2025. En même temps, ils sont conscients de la complexité de la situation sur le terrain et la poursuite des hostilités dans certaines parties du pays, depuis la transition politique de décembre 2024.

Dans ce contexte, étant donné la gravité extrême et la persistance des violations recensées par les organes de contrôle de l'OIT et des Nations Unies, nous ne pouvons nous contenter d'intentions. Il est impératif de garantir que les améliorations citées face aux manquements à l'application de la convention s'accompagnent de mesures garantissant le plein respect de cet instrument en droit comme dans la pratique.

Le cas examiné inspire une profonde préoccupation non seulement face aux violations des droits de l'enfant, mais aussi en raison du profond impact sur le relèvement économique et social de la Syrie. Les membres employeurs sont fermement convaincus qu'un marché du travail sain et un développement durable ne peuvent être construits sur le dos des enfants exploités à la guerre ou dans le cadre de la traite. Les membres employeurs recommandent donc que les conclusions de la Commission de l'application des normes portent notamment sur les points suivants.

S'agissant de la démobilisation des enfants impliqués dans des conflits armés, nous prions instamment le gouvernement de garantir la libération immédiate de tous les enfants associés à des forces ou des groupes armés, ainsi que ceux qui sont détenus en raison des liens supposés de leurs familles avec des groupes armés, et qu'il fasse en sorte que des enquêtes pénales rigoureuses soient ouvertes et aboutissent à des condamnations réelles et dissuasives pour les recruteurs.

S'agissant de la protection des victimes de traite, nous prions instamment le gouvernement de mettre en œuvre sans retard le Plan national de lutte contre la traite en donnant la priorité à l'identification des enfants à risque dans les camps et les zones de conflit. Nous demandons au gouvernement de faire en sorte que des enquêtes d'une portée exhaustive soient menées et des procédures judiciaires rigoureuses engagées, que tous les responsables soient jugés et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient appliquées. Nous demandons au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT en la matière et de continuer de fournir des informations détaillées sur le nombre d'enquêtes menées à bonne fin, les poursuites judiciaires intentées et les condamnations prononcées.

S'agissant des manquements à l'application concernant l'intégration sociale de garçons et de filles victimes et de leur accès à l'éducation, nous demandons au gouvernement de faire tout son possible pour accroître le taux d'inscription dans les écoles et faire baisser le taux d'abandon scolaire, ainsi que pour recueillir des données statistiques fiables pouvant être ventilées par sexe et par région. Nous réaffirmons notre position selon laquelle poursuivre en justice les responsables et le fait de soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants sont des mesures urgentes et incontournables mais qui ne sauraient se suffire à elles-mêmes. Pour pérenniser les effets de ces mesures, il faut qu'elles s'accompagnent de stratégies plus larges axées sur les causes profondes du travail des enfants et les facteurs de



risques qui conduisent à son apparition. Nous demandons au gouvernement d'élaborer des politiques d'appui aux microentreprises et aux petites et moyennes entreprises en République arabe syrienne afin de faire reculer la pauvreté et les facteurs de vulnérabilité dont souffrent les familles syriennes.

Nous accueillons avec satisfaction la demande d'assistance technique faite par le gouvernement et demandons au Bureau d'accorder la priorité au renforcement des institutions, au renforcement des capacités de gouvernance, au soutien à la création de stratégies de promotion des petites et moyennes entreprises et à la formation professionnelle privilégiant la réduction de la vulnérabilité socioéconomique des familles en République arabe syrienne et visant à éloigner les jeunes des pires formes de travail des enfants. Les membres employeurs espèrent que l'engagement du gouvernement sera à la hauteur de la tâche. Ils lui demandent d'intensifier et coordonner les efforts du secteur public avec les acteurs sociaux pour éradiquer ce fléau et protéger les enfants de toutes les formes de travail des enfants.

Membres travailleurs – Nous remercions le représentant gouvernemental des informations qu'il a pu nous communiquer au cours de ce débat. Nous remercions aussi les autres intervenants de leurs contributions. Ainsi que cela a été dit, malgré un contexte extrêmement difficile, le gouvernement syrien a récemment renoué un dialogue plus constructif avec les organes de contrôle de l'OIT. Cette démarche lance un signal positif.

Il s'agit à présent de prendre des mesures concrètes, vérifiables et durables pour garantir la mise en œuvre effective de la convention. Afin d'y parvenir, le gouvernement doit prendre sans attendre toutes les mesures efficaces requises pour garantir la démobilisation totale et immédiate de tous les enfants et mettre fin au recrutement forcé ou obligatoire des enfants de moins de 18 ans dans l'armée et les groupes armés. Pour cela, il pourrait être utile de rappeler tout ce que nous célébrons avec la Journée mondiale contre le travail des enfants. Nous renvoyons le gouvernement syrien au Cadre d'action global de Marrakech contre le travail des enfants, adopté à la sixième Conférence mondiale de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants, tenue en février 2026 au Maroc. Il s'agit d'un cadre d'action qui engage à faire une priorité de l'élimination du travail des enfants en rappelant la cible 8.7 du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui est de mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes. Comme dans la campagne internationale «Carton rouge au travail des enfants», appuyée par l'OIT, nous mobilisons des personnes à travers le monde pour lutter contre le travail des enfants et exiger des mesures concrètes autour de cet objectif commun. Nous devons renforcer de cette manière en République arabe syrienne aussi, l'appel à prendre des mesures efficaces et à fournir une protection sociale et une éducation de qualité.

Nous prenons note des mesures qui ont déjà été adoptées sur le plan législatif, y compris la loi n°21 de 2021 sur les droits de l'enfant et l'article 488 du Code pénal interdisant le recrutement et l'utilisation de mineurs dans des conflits armés, mais malgré l'importance du cadre juridique il devra conduire à une mise en œuvre effective dans la pratique. Le gouvernement doit donc garantir que tous ceux qui recrutent ou utilisent des enfants de moins de 18 ans dans des conflits armés feront l'objet d'enquêtes et de poursuites d'une portée exhaustive, ainsi que de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives dans la pratique.

En outre, il importe de fournir des informations précises sur le nombre d'enquêtes menées, les procédures judiciaires engagées, les condamnations prononcées et les sanctions appliquées. Pour y parvenir, il faudra renforcer efficacement les mécanismes d'identification des enfants, les services de protection et d'orientation des enfants touchés par les conflits et la capacité des autorités de mettre en œuvre la législation.



Il sera aussi essentiel que le gouvernement fournisse régulièrement des informations détaillées sur les progrès accomplis afin que les engagements annoncés puissent être évalués par rapport aux résultats concrets obtenus. Nous prenons note de l'existence d'un plan d'action national (2022), élaboré pour faire face aux situations de recrutement des enfants par des militaires. Ce plan doit être mis en œuvre intégralement, de façon coordonnée et en vue d'obtenir des résultats mesurables, afin d'éviter le recrutement, de soustraire les enfants de ces situations et de garantir leur réadaptation et leur réintégration sociale. Ainsi que nous l'avons vu, l'accès à l'éducation de base gratuite reste l'un des moyens les plus efficaces de prévenir les pires formes de travail des enfants. Malgré les efforts décrits par le gouvernement et l'appui de partenaires internationaux, il est indispensable que le gouvernement poursuive et intensifie l'application des mesures nécessaires pour améliorer l'accès de tous les garçons et les filles à l'éducation de base gratuite. C'est particulièrement vrai dans le cas des garçons et des filles des zones rurales et les enfants vivant dans des zones touchées par des conflits, où les hostilités, les dégâts subis dans les écoles et l'insécurité continuent d'entraver gravement l'inscription à l'école.

Le gouvernement devrait donc fournir des informations précises sur les résultats obtenus, en particulier sur le plan des inscriptions et de l'assiduité, et les taux d'abandon scolaire dans le primaire et le secondaire inférieur, afin qu'il soit possible de mesurer le véritable impact des mesures annoncées. Ces mesures sont indispensables pour améliorer les taux d'inscription et d'assiduité, réduire l'abandon scolaire et lutter contre l'exposition des enfants aux pires formes de travail des enfants, notamment dans les contextes de conflit et de déplacement.

Outre les mesures de prévention, le gouvernement doit continuer de prendre des mesures efficaces et adéquates pour retirer les enfants des conflits armés et garantir leur réadaptation et leur insertion sociale, en prévoyant un soutien psychosocial, des mécanismes de gestion des cas et des programmes de réintégration adéquats. Étant donné le grand nombre d'enfants privés de liberté en raison de leur association présumée avec des groupes armés et la situation des enfants qui seraient toujours détenus dans les camps de Hol et Roj, il convient de rappeler fermement que ces enfants doivent avant tout être traités comme des victimes et non comme des criminels.

Nous engageons donc le gouvernement de fournir des informations sur les mesures qui ont été prises pour protéger ces enfants, faciliter leur libération dans la mesure du possible, conformément au droit international, et garantir des conditions qui soient conformes à leur intérêt supérieur dans l'optique de leur future réinsertion. Il sera utile de communiquer à la commission d'experts toute information sur les mesures prises à cet effet, ainsi que sur le nombre d'enfants qui ont réellement bénéficié de la réadaptation et la réinsertion sociale.

Nous sommes aussi profondément préoccupés par l'ampleur de la traite des mineurs en République arabe syrienne, notamment à des fins d'exploitation sexuelle et d'exploitation au travail. Le gouvernement devrait prendre les mesures nécessaires pour prévenir la vente et la traite d'enfants de moins de 18 ans, et pour protéger efficacement les victimes. À cet égard, il importe que le gouvernement fournisse des informations sur les mesures prises, notamment au titre du Plan national contre la traite, et qu'il veille à ce que les auteurs de tels actes fassent l'objet d'enquêtes et de procédures d'une portée exhaustive, assorties de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives dans la pratique.

Afin que toutes ces recommandations soient appliquées, nous demandons au gouvernement de continuer de coopérer avec l'OIT et de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour renforcer la mise en œuvre effective de la convention en droit et dans la pratique.



Présidente – Nous considérons que le débat sur ce cas est clos. Je remercie le représentant gouvernemental de la République arabe syrienne de sa participation, ainsi que tous les orateurs qui ont pris la parole aujourd'hui.

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 complexité de la situation nationale, la commission a exprimé sa profonde préoccupation concernant la persistance du recrutement et de l'utilisation d'enfants dans le conflit armé, l'ampleur de la traite des enfants et le nombre élevé d'enfants privés de liberté et d'accès à l'éducation.

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

- de prendre des mesures pour assurer la démobilisation complète de tous les enfants recrutés ou utilisés dans le conflit armé et empêcher tout nouveau recrutement, pour veiller à ce que des enquêtes approfondies soient menées et des poursuites soient engagées, assorties de sanctions efficaces et dissuasives, et pour communiquer des informations statistiques, ventilées par sexe et région, sur les résultats obtenus;
- d'intensifier les efforts pour prévenir la vente et la traite d'enfants, et pour mener des enquêtes et engager des poursuites à cet égard, pour assurer l'identification, la protection et la réadaptation des enfants victimes, et pour communiquer des informations statistiques, ventilées par sexe et région, sur les résultats obtenus;
- de renforcer les mesures destinées à empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants en améliorant l'accès à l'éducation de base gratuite, en particulier dans les zones touchées par le conflit, et de communiquer des informations sur les taux de scolarisation et les taux de fréquentation et d'abandon scolaire dans l'enseignement primaire et le premier cycle de l'enseignement secondaire;
- d'assurer la mise en œuvre de mesures efficaces et assorties de délais pour la réadaptation et l'intégration sociale des enfants soustraits aux pires formes de travail des enfants, y compris les anciens enfants combattants, et de fournir des informations sur les résultats du Plan d'action national 2024-2026, ainsi que sur le nombre d'enfants réadaptés et réintégrés.

La commission a prié le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et sur les résultats obtenus.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Je suis ravi de prendre la parole au nom du nouveau gouvernement de la République arabe syrienne, qui est le reflet de la volonté du peuple. La promotion de l'emploi décent sur la base des normes internationales du travail est un objectif fondamental et figure parmi les principaux domaines de travail de notre gouvernement. Nous envisageons la mise en place d'un marché de l'emploi efficace et actif, et voulons instaurer des relations de travail stables qui soient fondées sur le dialogue social et fonctionnent bien entre les travailleurs, les employeurs et les représentants gouvernementaux.



Le gouvernement continuera de nouer des liens de coopération avec les partenaires sociaux, en déployant tous les efforts possibles pour mettre fin aux pires formes de travail des enfants sur le territoire de la République arabe syrienne en nous efforçant de mettre fin aux pratiques de l'ancien gouvernement et à leurs effets sur la société et, en particulier, les enfants. Nous accordons une attention particulière à l'avenir de la jeune génération. Cette génération construira une nouvelle Syrie. Nous avons pris des mesures et nous efforcerons de mettre en pratique les principes énoncés dans l'intérêt de notre pays et de nos enfants, que nous voulons protéger et éduquer dans les meilleures conditions possibles. À cette fin, nous nous attachons à appliquer les normes internationales du travail et remercions l'OIT de sa coopération avec notre pays dans de nombreux domaines.

Nous avons tout lieu de croire que nous recevrons une assistance à cet effet assortie des échéances voulues à l'issue de l'examen du présent cas par la Commission de l'application des normes. Enfin, nous réaffirmons l'adhésion sans réserve du gouvernement à l'application de toutes les conventions de l'OIT, en particulier la convention n° 182. Les enfants de la République arabe syrienne sont l'avenir de la Syrie, un avenir prospère.

République démocratique populaire lao (ratification: 2005)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a communiqué par écrit les informations ci-après, ainsi qu'une copie de la loi sur la formation professionnelle et du décret sur l'inspection du travail.

Élimination progressive du travail des enfants, y compris à des travaux dangereux et dans les zones rurales

Le gouvernement a pris des mesures concrètes pour éliminer le travail des enfants, en conformité avec la convention, via le renforcement de la législation sur l'âge minimum et les travaux dangereux et la mise en œuvre du Plan d'action national pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, en mettant l'accent sur l'agriculture et les secteurs informels dans les zones rurales. Il a augmenté le nombre d'inspecteurs du travail qualifiés et conduit des inspections ciblées, ce qui a permis d'identifier les violations, de soustraire les enfants aux travaux dangereux et d'infliger des sanctions. Le gouvernement a également mis en œuvre des programmes communautaires dans des districts ruraux afin de venir en aide aux familles vulnérables et de réduire le recours au travail des enfants, et a renforcé aussi l'accès à l'éducation moyennant des bourses d'études, des programmes d'alimentation scolaire et la réintégration des enfants victimes du travail des enfants dans le système scolaire. En collaboration avec des partenaires tels que l'OIT et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le gouvernement a mené des campagnes de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités à l'égard du travail des enfants. Grâce à l'amélioration de la collecte de données, notamment via des enquêtes nationales, on constate que le travail des enfants a reculé, passant de 41,5 pour cent en 2017 à 23 pour cent en 2023; toutefois, le gouvernement reconnaît que le travail des enfants reste répandu, en particulier à des travaux dangereux et dans les zones rurales, et est déterminé à redoubler d'efforts. Le plan d'action national fait office de Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, et le gouvernement assure à la commission qu'il lui communiquera une copie intégrale de la stratégie actualisée, dès son adoption officielle.



Le gouvernement continuera à renforcer ses systèmes de collecte de données et de suivi afin de fournir des informations statistiques actualisées et fiables sur la nature, l'ampleur et les tendances du travail des enfants, conformément aux obligations qui lui incombent au titre de la convention. À cet égard, le gouvernement renforcera les systèmes de données administratives afin de garantir la disponibilité de données exhaustives et ventilées par âge, sexe, secteur et zone (rurale ou urbaine), en collaboration avec ses partenaires internationaux.

Par ailleurs, le gouvernement reste déterminé à garantir la transparence et poursuivra sa collaboration avec l'Office de statistique de la République démocratique populaire lao et l'UNICEF afin de produire des données statistiques régulières et actualisées. Ce processus de collecte de données en permanence permettra au gouvernement non seulement de suivre la nature et l'ampleur des tendances du travail des enfants, mais aussi de veiller à ce que ses «efforts redoublés» aboutissent progressivement à l'élimination totale du travail des enfants en République démocratique populaire lao.

Taux de travail des enfants élevé dans le pays, y compris à des travaux dangereux

Le nouveau décret sur l'inspection du travail est actuellement en vigueur et activement appliqué, afin de mieux surveiller le travail des enfants, en conformité avec la convention. En vertu de ce décret, les pouvoirs et les compétences des inspecteurs du travail ont été renforcés, notamment leur capacité à mener des inspections tant dans le secteur formel que dans le secteur informel, en particulier dans les zones rurales et là où le risque de travail des enfants est élevé. Le gouvernement a augmenté le nombre d'inspecteurs qualifiés et a conduit des inspections ciblées dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction et les petites entreprises, ce qui a permis d'identifier des cas de travail des enfants mineurs et à des travaux dangereux. Le gouvernement continuera à renforcer le contrôle de l'application et à fournir, dans ses prochains rapports, des données détaillées sur les activités d'inspection, les infractions relevées et les sanctions infligées.

Travaux dangereux effectués par des enfants de moins de 16 ans

Le gouvernement est déterminé à prendre les mesures nécessaires pour mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention, en veillant à ce qu'aucun enfant de moins de 16 ans ne soit autorisé à effectuer des travaux dangereux, quelles que soient les circonstances. Concernant la décision n° 4677/MOLSW (2023), celle-ci a été adoptée pour actualiser la liste des professions dangereuses et mieux réglementer la participation des adolescents à la formation professionnelle et à l'apprentissage, et autorise notamment ceux de 15 ans à exercer certaines activités professionnelles dans des circonstances précises seulement, par exemple, pour la formation à la sécurité, la supervision, l'orientation technique et la mise à disposition d'équipements de protection. Toutefois, le gouvernement reconnaît que cette disposition n'est pas pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 3, de la convention, qui fixe clairement à 16 ans l'âge minimum d'admission à des travaux dangereux, même lorsque des mesures de protection et une formation sont prévues. Le gouvernement reconnaît que maintenir un âge minimum inférieur pourrait être incompatible avec les normes internationales du travail en matière de protection de l'enfance. Par ailleurs, le ministère du Travail et de la Protection sociale s'emploie actuellement à réviser la décision n° 4677/MOLSW afin de mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention. Ce processus consiste notamment à examiner les modifications à apporter pour interdire strictement tous les travaux dangereux aux enfants de moins de 16 ans, en renforçant en même temps les dispositifs de formation professionnelle de manière à garantir la sécurité des adolescents plus jeunes et l'absence de risques. Le gouvernement réaffirme également son engagement à



améliorer les mécanismes de contrôle, d'inspection et de notification et tiendra les organes de contrôle concernés informés des révisions législatives et de l'avancement de leur application.

Âge minimum d'admission à l'apprentissage

Le gouvernement confirme que la loi n° 63/NA (2019) sur l'enseignement professionnel (modifiée) fixe à 14 ans l'âge minimum d'admission aux programmes de base de formation professionnelle et d'apprentissage. Cette disposition législative vise à se conformer à l'article 6 de la convention, qui autorise l'admission des personnes d'au moins 14 ans à la formation professionnelle dans les États Membres dont les infrastructures économiques et éducatives sont encore en phase de développement. L'âge minimum est par ailleurs confirmé par l'article 102 de la loi sur le travail (modifiée) n° 43/NA (2013), qui dispose que les employeurs ne peuvent engager des personnes âgées de 14 à 18 ans que pour des types de travail spécifiques qui sont sans danger et n'entravent pas leur développement physique ou mental. Par conséquent, il est légalement considéré que tout apprentissage effectué par une personne de 14 ans fait partie du processus d'apprentissage et d'acquisition de compétences, et non comme une pratique d'emploi fondé sur l'exploitation.

Conformément à la demande de la commission, les dispositions traduites ci-après, extraites du *Journal officiel*, sont communiquées pour attester de la conformité, comme le prévoit l'article 24 (Formation professionnelle de base): «La formation professionnelle de base permet aux personnes d'acquérir rapidement les compétences techniques et professionnelles qui leur permettront de s'assurer une carrière et de trouver un emploi. Ce niveau de formation est spécifiquement destiné aux élèves ayant achevé le cycle de l'école primaire ou à ceux qui n'ont pas encore achevé leur scolarité obligatoire, pour autant que les participants à ces programmes aient au moins 14 ans.»

En outre, l'article 85 (Interdictions applicables aux établissements d'enseignement professionnel) dispose ce qui suit: «Il est strictement interdit aux établissements d'enseignement professionnel de permettre à des élèves ou à des apprentis d'effectuer des travaux pénibles, dangereux pour leur santé ou contraires à la réglementation relative à la protection des enfants et des jeunes travailleurs.»

Le gouvernement reste toutefois déterminé à combler l'écart entre l'éducation de base et le marché du travail via un système de formation professionnelle sûr et réglementé. En maintenant à 14 ans l'âge d'admission à l'apprentissage, le gouvernement garantit que les jeunes ayant achevé le cycle de l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire accèdent immédiatement à des possibilités d'acquérir des compétences, réduisant ainsi le risque d'être engagés dans le travail des enfants informel et non protégé. Tous ces programmes peuvent faire l'objet d'inspection par le ministère du Travail et de la Protection sociale afin de garantir le strict respect des normes de sécurité prévues par la législation nationale et les conventions internationales.

Mesures nécessaires pour lutter contre la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants

Le gouvernement met tout en œuvre pour lutter contre la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants, un thème largement couvert par la loi contre la traite des êtres humains et les dispositions pertinentes du Code pénal, via: i) la coordination multisectorielle renforcée entre la police, les procureurs, la police aux frontières et les organismes de protection sociale; ii) des mécanismes renforcés pour l'identification, l'orientation et la protection des enfants victimes; iii) la formation renforcée du personnel des



forces de l'ordre et du système judiciaire en matière d'enquêtes et de poursuites judiciaires; et iv) des efforts visant à mettre en place plus systématiquement un suivi et la communication de données relatives aux plaintes, aux enquêtes, aux poursuites judiciaires, aux condamnations et aux sanctions. Par ailleurs, le gouvernement prend acte des préoccupations exprimées par les organismes internationaux concernant l'augmentation des risques de traite, le faible taux de poursuites judiciaires et les ressources institutionnelles limitées, et réaffirme son engagement à renforcer la prévention, à tenir les auteurs de ces actes responsables par le biais de sanctions efficaces et dissuasives, ainsi qu'à améliorer les capacités globales de contrôle de l'application de la loi et les systèmes de protection des victimes du pays.

Prévention de victimes de la traite des êtres humains et de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales

Le gouvernement a pris des mesures ciblées et assorties de délais pour prévenir et éliminer la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants. Il a notamment organisé des formations spécialisées à l'identification des enfants victimes de la traite, destinées aux policiers, gardes-frontières, agents consulaires, inspecteurs du travail et travailleurs sociaux, dans huit provinces, au bénéfice de 277 participants. Il a également mis en œuvre les lignes directrices de 2020 sur la protection, l'assistance et l'orientation en faveur des victimes de la traite, dans le but d'améliorer la coordination interinstitutionnelle et d'harmoniser les procédures d'identification, d'orientation et d'assistance des victimes. Il a également appuyé les efforts de réadaptation et de réintégration, en collaboration avec des organisations nationales telles que l'Union des femmes lao, qui est venue en aide à 226 enfants victimes ou en situation de vulnérabilité entre 2017 et 2022, en fournissant un hébergement, des soins de santé, un soutien psychosocial, une éducation et une formation professionnelle. Toutefois, il reconnaît l'existence de lacunes persistantes dans les mécanismes d'identification précoce et d'orientation fondés sur les droits, comme l'ont souligné les organismes internationaux, et s'engage donc à intensifier la prévention par des mesures de sensibilisation et de contrôle aux frontières, à renforcer les services de protection des victimes, à améliorer la coordination et les capacités des intervenants de première ligne, et à mettre en place des systèmes de données plus complets permettant de rendre compte du nombre d'enfants victimes soustraits à l'exploitation et bénéficiant d'un soutien approprié ainsi que de services d'intégration sociale.

Le présent rapport a été rédigé en étroite concertation avec les représentants de la Fédération des syndicats du Laos (organisation représentative des travailleurs) et de la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (organisation représentative des employeurs), avec la participation des organismes concernés.

Discussion par la commission

Présidente – Nous poursuivons nos travaux d'aujourd'hui avec le troisième cas, qui concerne l'application par la République démocratique populaire lao de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973. La liste des orateurs inscrits pour la discussion de ce cas se compose de 20 intervenants. Sur cette base, le bureau a décidé de réduire de cinq à trois minutes le temps de parole alloué à chaque délégué s'exprimant à titre individuel. J'invite à présent le représentant gouvernemental de la République démocratique populaire lao, le sous-directeur général du Département du travail, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – J'ai à mes côtés le vice-ministre du Travail et de la Protection sociale. Le commentaire auquel le gouvernement est invité à répondre aujourd'hui



est une observation de la commission d'experts relative à l'application de la convention, que la République démocratique populaire lao a ratifiée en 2005.

Le gouvernement a pris des mesures concrètes pour éliminer le travail des enfants, en conformité avec la convention, via le renforcement de la législation sur l'âge minimum et les travaux dangereux et la mise en œuvre du Plan d'action national pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, en mettant l'accent sur l'agriculture et les secteurs informels dans les zones rurales. Il a augmenté le nombre d'inspecteurs du travail qualifiés et conduit des inspections ciblées, ce qui a permis d'identifier les violations, de soustraire les enfants aux travaux dangereux et d'infliger des sanctions. Le gouvernement a également mis en œuvre des programmes communautaires dans des districts ruraux afin de venir en aide aux familles vulnérables et de réduire le recours au travail des enfants, et a renforcé aussi l'accès à l'éducation moyennant des bourses d'études, des programmes d'alimentation scolaire et la réintégration des enfants victimes du travail des enfants dans le système scolaire.

En collaboration avec des partenaires tels que l'OIT et l'UNICEF, le gouvernement a mené des campagnes de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités à l'égard du travail des enfants. Grâce à l'amélioration de la collecte de données, notamment via des enquêtes nationales, on constate que le travail des enfants a reculé, passant de 41,5 pour cent en 2017 à 23 pour cent en 2023; toutefois, le gouvernement reconnaît que le travail des enfants reste répandu, en particulier à des travaux dangereux et dans les zones rurales, et est déterminé à redoubler d'efforts. Le plan d'action national fait office de Stratégie nationale pour l'élimination du travail des enfants, et le gouvernement assure à la commission qu'il lui communiquera une copie intégrale de la stratégie actualisée, dès son adoption officielle. Le gouvernement continuera à renforcer ses systèmes de collecte de données et de suivi afin de fournir des informations statistiques actualisées et fiables sur la nature, l'ampleur et les tendances du travail des enfants, conformément aux obligations qui lui incombent au titre de la convention. À cet égard, le gouvernement renforcera les systèmes de données administratives afin de garantir la disponibilité de données exhaustives et ventilées par âge, sexe, secteur et zone (rurale ou urbaine), en collaboration avec ses partenaires internationaux.

Par ailleurs, le gouvernement reste déterminé à garantir la transparence et poursuivra sa collaboration avec l'Office de statistique de la République démocratique populaire lao et l'UNICEF afin de produire des données statistiques régulières et actualisées. Ce processus de collecte de données en permanence permettra au gouvernement non seulement de suivre la nature et l'ampleur des tendances du travail des enfants, mais aussi de veiller à ce que ses «efforts redoublés» aboutissent progressivement à l'élimination totale du travail des enfants dans le pays.

Le nouveau décret sur l'inspection du travail est actuellement en vigueur et activement appliqué, afin de mieux surveiller le travail des enfants, en conformité avec la convention. En vertu de ce décret, les pouvoirs et les compétences des inspecteurs du travail ont été renforcés, notamment leur capacité à mener des inspections tant dans le secteur formel que dans le secteur informel, en particulier dans les zones rurales et là où le risque de travail des enfants est élevé. Le gouvernement a augmenté le nombre d'inspecteurs qualifiés et a conduit des inspections ciblées dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction et les petites entreprises, ce qui a permis d'identifier des cas de travail des enfants mineurs et à des travaux dangereux. Le gouvernement continuera à renforcer le contrôle de l'application et à fournir, dans ses prochains rapports, des données détaillées sur les activités d'inspection, les infractions relevées et les sanctions infligées.



En ce qui concerne les travaux dangereux effectués par des enfants de moins de 16 ans, le gouvernement est déterminé à prendre les mesures nécessaires pour mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention, en veillant à ce qu'aucun enfant de moins de 16 ans ne soit autorisé à effectuer des travaux dangereux, quelles que soient les circonstances. Concernant la décision n° 4677/MOLSW de 2023 (décision n° 4677), celle-ci a été adoptée pour actualiser la liste des professions dangereuses et mieux réglementer la participation des adolescents à la formation professionnelle et à l'apprentissage, et autorise notamment ceux de 15 ans à exercer certaines activités professionnelles dans des circonstances précises seulement, par exemple pour la formation à la sécurité, la supervision, l'orientation technique et la mise à disposition d'équipements de protection. Toutefois, le gouvernement reconnaît que cette disposition n'est pas pleinement conforme à l'article 3, paragraphe 3, de la convention, qui fixe clairement à 16 ans l'âge minimum d'admission à des travaux dangereux, même lorsque des mesures de protection et une formation sont prévues. Le gouvernement reconnaît que maintenir un âge minimum inférieur pourrait être incompatible avec les normes internationales du travail en matière de protection de l'enfance. Par ailleurs, le ministère du Travail et de la Protection sociale s'emploie actuellement à réviser la décision n° 4677 afin de mettre la législation nationale en pleine conformité avec la convention. Ce processus consiste notamment à examiner les modifications à apporter pour interdire strictement tous les travaux dangereux aux enfants de moins de 16 ans, en renforçant en même temps les dispositifs de formation professionnelle de manière à garantir la sécurité des adolescents plus jeunes et l'absence de risques. Le gouvernement réaffirme également son engagement à améliorer les mécanismes de contrôle, d'inspection et de notification, et tiendra les organes de contrôle concernés informés des révisions législatives et de l'avancement de leur application.

En ce qui concerne l'âge minimum d'admission à l'apprentissage, le gouvernement confirme que la loi n° 63/NA (2019) sur l'enseignement professionnel (modifiée) fixe à 14 ans l'âge minimum d'admission aux programmes de base de formation professionnelle et d'apprentissage. Cette disposition législative vise à se conformer à l'article 6 de la convention, qui autorise l'admission des personnes d'au moins 14 ans à la formation professionnelle dans les États Membres dont les infrastructures économiques et éducatives sont encore en phase de développement. L'âge minimum est par ailleurs confirmé par l'article 102 de la loi sur le travail (modifiée) n° 43/NA, qui dispose que les employeurs ne peuvent engager des personnes âgées de 14 à 18 ans que pour des types de travail spécifiques qui sont sans danger et n'entravent pas leur développement physique ou mental.

Par conséquent, il est légalement considéré que tout apprentissage effectué par une personne de 14 ans fait partie du processus d'apprentissage et d'acquisition de compétences, et non comme une pratique d'emploi fondé sur l'exploitation. Conformément à la demande de la commission, les dispositions traduites ci-après, extraites du *Journal officiel*, sont communiquées pour attester de la conformité, comme le prévoit l'article 24: «La formation professionnelle de base permet aux personnes d'acquérir rapidement les compétences techniques et professionnelles qui leur permettront de s'assurer une carrière et de trouver un emploi. Ce niveau de formation est spécifiquement destiné aux élèves ayant achevé le cycle de l'école primaire ou à ceux qui n'ont pas encore achevé leur scolarité obligatoire, pour autant que les participants à ces programmes aient au moins 14 ans».

En outre, l'article 85 dispose ce qui suit: «Il est strictement interdit aux établissements d'enseignement professionnel de permettre à des élèves ou à des apprentis d'effectuer des travaux pénibles, dangereux pour leur santé ou contraires à la réglementation relative à la protection des enfants et des jeunes travailleurs.»



Le gouvernement reste toutefois déterminé à combler l'écart entre l'éducation de base et le marché du travail via un système de formation professionnelle sûr et réglementé. En maintenant à 14 ans l'âge d'admission à l'apprentissage, le gouvernement garantit que les jeunes ayant achevé le cycle de l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire accèdent immédiatement à des possibilités d'acquérir des compétences, réduisant ainsi le risque d'être engagés dans le travail des enfants informel et non protégé. Tous ces programmes peuvent faire l'objet d'inspection par le ministère du Travail et de la Protection sociale afin de garantir le strict respect des normes de sécurité prévues par la législation nationale et les conventions internationales.

En conclusion, le gouvernement réaffirme sa détermination à continuer de respecter et d'appliquer les conventions de l'OIT qu'il a ratifiées. Il saisit cette occasion pour demander à la commission, à l'OIT, à tous les partenaires de développement internationaux et aux partenaires sociaux de prendre en compte ses contraintes ainsi que les efforts qu'il déploie aux côtés des partenaires sociaux pour garantir l'application effective de la convention.

Enfin, permettez-moi de remercier d'ores et déjà la commission pour ses conseils sur ces questions et de l'assurer de la pleine coopération du gouvernement.

Membres employeurs – Le cas visé par le présent débat porte sur l'application par la République démocratique populaire lao de la convention, en droit et dans la pratique. Depuis que le pays a ratifié cette convention en 2005, la commission d'experts a procédé à un suivi constant et formulé des recommandations en 2017, 2019, 2023 et, plus récemment, en 2025. C'est la première fois que la commission examine l'application de cette convention par le pays en droit et dans la pratique.

Nous tenons à remercier le gouvernement d'avoir communiqué des informations écrites en vue de cette réunion. Nous le remercions également pour les informations communiquées oralement. Comme nous l'avons déjà indiqué à d'autres occasions, nous considérons que la volonté de dialogue et la communication d'informations actualisées sont les signes d'un engagement sincère en faveur de l'élimination du travail des enfants.

Toutefois, après avoir analysé de manière approfondie les observations de la commission d'experts, nous relevons l'existence de lacunes critiques qui requièrent non seulement des réformes réglementaires, mais aussi un profond travail de renforcement institutionnel. En ce qui concerne la politique nationale et son application concrète, en particulier face au défi que pose l'informalité rurale, les membres employeurs accueillent avec satisfaction les données statistiques attestant d'une réduction significative du taux de travail des enfants, qui est passé à 23 pour cent en 2023 pour les enfants âgés de 5 à 17 ans.

Nous ne pouvons toutefois ignorer que près d'un enfant sur quatre au Laos travaille encore. Ce chiffre demeure effroyablement élevé. Nous notons que, selon les statistiques fournies par le gouvernement, ce phénomène est beaucoup plus répandu dans les zones rurales que dans les zones urbaines. Nous notons par ailleurs avec inquiétude que, dans son rapport, la commission d'experts indique que les enfants au Laos sont exposés à des conditions extrêmes comme le froid, la chaleur et l'humidité excessive et qu'ils doivent utiliser des outils dangereux ou des engins. En revanche, nous saluons l'indication du gouvernement selon laquelle une nouvelle stratégie nationale pour la prévention et l'élimination du travail des enfants est en cours d'élaboration.

Comme c'est le cas dans d'autres régions du monde, le travail des enfants au Laos est particulièrement répandu dans l'agriculture familiale et l'économie informelle. En tant que membres employeurs, nous soulignons que le manque de sensibilisation aux effets néfastes



du travail des enfants sur le développement de ceux-ci conduit souvent à une acceptation culturelle de cette pratique, justifiée par sa contribution au revenu familial. Or, cette pratique, outre qu'elle constitue une atteinte inacceptable aux droits des filles et des garçons, nuit à l'ensemble de l'appareil productif, et en particulier aux jeunes adultes qui intègrent le monde du travail en ayant été privés de leur droit à l'éducation.

Nous exhortons le gouvernement à redoubler d'efforts pour sensibiliser les communautés, dans le but de faire évoluer les perceptions et d'aider les familles, les employeurs et les travailleurs à consolider ces principes. Compte tenu du caractère contrasté de ces informations, nous tenons à souligner, en notre qualité de membres employeurs, qu'une stratégie sur le papier ne suffit pas. Nous invitons le gouvernement, une fois la nouvelle stratégie adoptée, à fournir des informations détaillées sur sa mise en œuvre concrète et sur les ressources financières qui lui auront été allouées, afin qu'elle ne reste pas lettre morte.

En ce qui concerne l'écart critique par rapport à l'âge d'admission requis à des travaux dangereux au sens de l'article 3 de la convention, de graves manquements sont à déplorer. L'article 3 est sans équivoque. L'âge minimum requis pour effectuer des emplois susceptibles de compromettre la santé ou la sécurité ne doit pas être inférieur à 18 ans, et des dérogations ne peuvent être accordées pour abaisser cet âge à 16 ans qu'à condition que soient respectées des conditions strictes en matière de protection et de formation, et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées. La décision n° 4677 fixe quant à elle à 15 ans l'âge d'admission des jeunes à des travaux dangereux, à condition qu'ils bénéficient d'une formation technique et d'équipements de sécurité adéquats. Cette disposition est contraire à la lettre même de la convention.

Le gouvernement a reconnu dans son rapport que cette loi n'était pas pleinement conforme à l'article 3, et a indiqué son intention de procéder à sa révision. Les membres employeurs prient instamment le gouvernement d'accélérer cette réforme législative, aucun argument ne pouvant justifier le retard pris dans le respect de cette disposition. La règle prohibant l'admission des mineurs de moins de 16 ans à des travaux dangereux ne saurait souffrir la moindre exception, quels que soient le niveau de surveillance ou les équipements fournis. Le respect de cette règle n'est pas une simple formalité. Un enfant de 15 ans exposé à des risques d'ordre physique, chimique ou mécanique met en danger non seulement son intégrité physique immédiate, mais aussi son développement cognitif, la poursuite de sa scolarité et sa santé à long terme. Ce phénomène concourt également à accentuer un cercle vicieux structurel. Les enfants qui travaillent dans des conditions dangereuses ont peu de chances de mener à bien leur scolarité, ce qui les condamne à exercer des emplois à faible productivité à l'âge adulte, perpétuant ainsi le cycle de pauvreté qui les a poussés à travailler en premier lieu.

En ce qui concerne le respect de l'article 6 de la convention sur l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage, nous prenons note du fait que la commission d'experts a demandé des éclaircissements sur la formation professionnelle, et plus précisément sur la loi n° 63/NA telle que modifiée sur l'enseignement professionnel. Nous notons que, dans sa déclaration, le gouvernement indique que l'article 24 offre une définition de la formation professionnelle de base et fixe expressément à 14 ans l'âge minimum des participants. Nous remercions le gouvernement d'avoir précisé que cette limite se fondait sur les niveaux d'enseignement préalables rendus obligatoires par la loi.

Toutefois, en ce qui concerne l'interdiction faite aux apprentis d'effectuer des travaux pénibles ou dangereux pour leur santé, nous constatons que cette disposition ne ressort pas du texte de loi fourni ou de la documentation complémentaire, et nous demandons au



gouvernement de clarifier cette situation. En notre qualité d'employeurs, nous sommes conscients que le défi au Laos est de veiller à ce que ces programmes d'apprentissage ne servent pas à dissimuler une quelconque forme d'emploi abusif dans le secteur informel, et nous demandons au gouvernement de tenir un registre rigoureux de ces programmes et de veiller à ce que l'inspection du travail ait accès aux centres de formation.

À cet égard, la commission d'experts a formulé une observation sur l'article 9 de la convention, concernant le renforcement de l'inspection du travail. En tant que membres employeurs, nous nous félicitons de l'entrée en vigueur du décret n° 289 de juillet 2025 relatif à l'inspection du travail. Ce nouveau cadre confère des pouvoirs étendus aux inspecteurs, leur permet d'accéder aux lieux de travail et d'interroger les travailleurs et les employeurs, et les habilite à ordonner la suspension immédiate du recours à des machines dangereuses et à imposer des amendes.

Malgré cela, la commission d'experts a noté avec préoccupation l'absence de données concrètes sur les activités d'inspection. Le gouvernement indique avoir augmenté le nombre d'inspecteurs. Pourtant, ceux-ci ont indiqué n'avoir détecté aucun cas de travail des enfants lors de leurs récentes visites. Ce décalage entre le taux statistique élevé de travail des enfants et l'absence totale de détection par les services d'inspection suggère une couverture insuffisante, en particulier dans l'économie informelle et les zones rurales. Nous exhortons le gouvernement à veiller au renforcement des capacités d'inspection, notamment en formant les inspecteurs aux questions relatives au travail des enfants et au travail protégé des adolescents, et à évaluer les ressources mises à disposition, ainsi que l'accès à des moyens de transport et à des moyens technologiques adaptés pour atteindre les zones reculées.

Enfin et surtout, nous devons aborder la question de la protection contre l'exploitation et la traite des mineurs. Nous ne pouvons conclure cette analyse sans évoquer la vulnérabilité des enfants face aux pires formes de travail des enfants. Nous prenons note des efforts déployés dans le cadre de la loi contre la traite des êtres humains et de la formation dispensée à 277 agents de police et gardes-frontières. Nous prenons également note de la coopération avec l'Union des femmes lao, qui a permis de venir en aide à 226 enfants victimes entre 2017 et 2022. Néanmoins, les faibles taux de poursuites judiciaires et de condamnations des prestataires continuent de témoigner de la faiblesse des institutions. Les membres employeurs soulignent que la lutte contre le travail des enfants est indissociable de la protection contre l'exploitation à des fins commerciales et prient instamment le gouvernement de garantir le respect de cette exigence dans la pratique.

Par conséquent, nous demandons au gouvernement de garantir la conduite d'enquêtes approfondies et de procédures pénales rigoureuses, la comparution de tous les responsables devant la justice et l'adoption de sanctions suffisamment efficaces et dissuasives. Nous demandons également au gouvernement de continuer à fournir des informations détaillées sur le nombre d'enquêtes menées, les poursuites engagées et les condamnations prononcées.

Membres travailleurs – C'est la première fois que notre commission examine l'application de la convention par la République démocratique populaire lao. Toutefois, cela fait plusieurs années déjà que la commission d'experts fait part de ses préoccupations concernant l'ampleur du travail des enfants et la nécessité de renforcer la lutte contre ce phénomène.

Pour commencer, les membres travailleurs notent avec inquiétude que le travail des enfants, qui concernait 23 pour cent des enfants âgés de 5 à 17 ans en 2023, demeure un défi majeur dans le pays. Les données statistiques fournies font apparaître des disparités importantes entre les zones rurales et urbaines, sachant que 26 pour cent des enfants vivant en milieu rural sont victimes de ce phénomène, contre 16 pour cent en milieu urbain. Ces



données révèlent également que de nombreux enfants continuent d'effectuer des travaux dangereux et qu'ils sont notamment exposés à des conditions environnementales extrêmes, à des machines et outils dangereux et au transport de charges lourdes.

Les membres travailleurs prennent note des mesures que le gouvernement a indiqué prendre pour combattre le travail des enfants. Nous notons en particulier qu'un nouveau plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants, qui devrait inclure des mesures ciblées visant les secteurs agricole et informel, est en cours d'adoption. Nous saluons par ailleurs la mise en œuvre de programmes communautaires dans des districts ruraux afin d'aider les familles vulnérables et de réduire le recours au travail des enfants, ainsi que les initiatives visant à renforcer l'accès à l'éducation moyennant des bourses d'études, des programmes d'alimentation scolaire et la réintégration des enfants victimes du travail des enfants dans le système scolaire.

Nous nous félicitons de la diminution signalée du taux de travail des enfants, qui est passé de 41,5 pour cent en 2017 à 23 pour cent en 2023 mais notons avec inquiétude, à l'instar de la commission d'experts, que ce taux demeure bien trop élevé. Les progrès réalisés sont encourageants, mais il reste nécessaire de redoubler d'efforts et d'inscrire ceux-ci dans la durée.

Les membres travailleurs estiment donc qu'il est essentiel que le gouvernement renforce encore ses efforts pour éliminer le travail des enfants, en accordant une attention particulière aux zones rurales et aux formes de travail dangereuses. Nous apprécierions de recevoir des informations supplémentaires sur la mise en œuvre de mesures de prévention et d'assistance, sur les programmes de rétention et de réintégration scolaires et surtout sur les résultats concrets obtenus. Nous encourageons par ailleurs le gouvernement à adopter et à mettre en œuvre, sans plus tarder, le Plan d'action national pour la prévention et l'élimination du travail des enfants et à veiller à ce qu'il fasse l'objet d'un suivi et d'une évaluation efficaces, en consultation avec les partenaires sociaux.

En ce qui concerne l'inspection du travail, nous prenons note des informations fournies par le gouvernement concernant l'entrée en vigueur du décret sur l'inspection du travail, en vertu duquel les pouvoirs et les compétences des inspecteurs du travail seraient renforcés, notamment leur capacité à mener des inspections tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, en particulier dans les zones rurales et là où le risque de travail des enfants est élevé. Nous prenons également note de l'augmentation signalée du nombre d'inspecteurs qualifiés et des inspections ciblées menées dans des secteurs tels que l'agriculture, la construction et les petites entreprises, ce qui a permis de détecter des cas de travail des enfants et à des travaux dangereux.

Nous saluons ces avancées, mais regrettons toutefois le manque d'informations disponibles concernant le fonctionnement et l'impact des services d'inspection du travail dans la pratique.

L'application effective constitue l'un des piliers de la convention. En l'absence d'informations détaillées sur les inspections menées, les violations constatées, les sanctions infligées et les mesures de suivi prises, il s'avère difficile d'évaluer l'efficacité des mesures d'application adoptées.

À cet égard, les membres travailleurs encouragent le gouvernement à renforcer davantage les capacités, le champ d'action et les ressources de l'inspection du travail, en particulier dans les zones rurales et reculées, et à garantir que les inspecteurs disposent de



tous les moyens nécessaires pour identifier, prévenir et combattre le travail des enfants sous toutes ses formes.

Les membres travailleurs prennent également note des évolutions législatives concernant les travaux dangereux. Ils restent toutefois préoccupés par la décision n° 4677, qui semble autoriser les enfants, dès l'âge de 15 ans, à effectuer des travaux dangereux dans certaines circonstances. Nous rappelons que, en application de l'article 3, paragraphe 3, de la convention, cette dérogation n'est autorisée qu'à partir de 16 ans et uniquement sous certaines conditions précises permettant de protéger pleinement la santé, la sécurité et la moralité des jeunes concernés.

Les membres travailleurs prennent note de l'indication du gouvernement selon laquelle la décision n° 4677 est en cours de révision dans l'objectif d'assurer sa pleine conformité avec la convention, notamment avec les dispositions visant à interdire les travaux dangereux aux enfants de moins de 16 ans et à renforcer les possibilités de formation professionnelle sûres et sans danger pour les adolescents plus jeunes. Les membres travailleurs prient donc instamment le gouvernement de mettre d'urgence sa législation en pleine conformité avec la convention.

Par ailleurs, les membres travailleurs prennent note de l'adoption de dispositions visant à réglementer la conduite de travaux légers à partir de l'âge de 12 ans, sous réserve que ces travaux ne nuisent pas à l'éducation, à la santé ou au développement des mineurs concernés. Ils encouragent le gouvernement à garantir le suivi efficace et l'application stricte de ces dispositions dans la pratique.

Enfin, nous prenons note des informations fournies concernant la loi n° 63/NA de 2019 sur l'enseignement professionnel (modifiée), qui fixe à 14 ans l'âge minimum d'admission aux programmes d'apprentissage, conformément à la convention.

En conclusion, les membres travailleurs restent préoccupés par l'ampleur persistante du travail des enfants, en particulier à des travaux dangereux et dans les zones rurales. Ils prient instamment le gouvernement de prendre des mesures vigoureuses et durables dans le cadre d'une approche globale associant la mise en œuvre efficace de plans et de programmes, un meilleur accès à l'éducation, une inspection du travail rigoureuse et des mesures de prévention ciblées. Une attention particulière doit être accordée aux communautés rurales, où le travail des enfants reste le plus répandu et où les enfants continuent d'être exposés aux risques les plus grands. L'élimination du travail des enfants n'est pas seulement une obligation légale découlant de la convention, mais une condition indispensable pour garantir que chaque enfant peut exercer son droit à l'éducation, au développement et à des perspectives d'avenir décentes. Nous appelons donc le gouvernement à intensifier ses efforts et à travailler en étroite collaboration avec les organisations de travailleurs et d'employeurs afin de réaliser des progrès tangibles et durables.

Membre employeuse, République démocratique populaire lao – J'ai l'honneur de prendre aujourd'hui la parole au nom de la Chambre nationale de commerce et d'industrie lao (LNCCI), qui représente les employeurs et les milieux d'affaires du pays.

La LNCCI tient à s'associer à la déclaration du gouvernement et à faire part de l'adhésion sans réserve des entreprises laotiennes aux réponses constructives du gouvernement et aux efforts continus déployés par ses soins en vue d'appliquer la convention.

En tant que représentants du secteur privé, nous sommes fermement convaincus qu'un environnement favorable à des entreprises responsables, durables et respectueuses de la réglementation est essentiel pour garantir l'intégration de la République démocratique



populaire lao dans les chaînes d'approvisionnement régionales et mondiales. La LNCCI considère l'élimination du travail des enfants non seulement comme une obligation réglementaire, mais aussi comme une condition préalable à la constitution, à terme, d'une main-d'œuvre qualifiée, éduquée et résiliente. C'est pourquoi nous avons toujours plaidé en faveur de la responsabilité sociale des entreprises et du strict respect de la législation nationale du travail auprès de nos membres.

La LNCCI tient à présenter les mesures concrètes prises par le secteur privé pour aider le gouvernement à s'acquitter des obligations qui lui incombent au titre de la convention:

- Promotion des codes de conduite et de la conformité: la LNCCI encourage vivement les entreprises, notamment dans des secteurs tels que l'agriculture, l'habillement et le tourisme, à adopter des codes de conduite interdisant strictement le recrutement de travailleurs mineurs. Nous veillons à ce que les normes relatives à l'âge minimum soient intégrées dans les politiques de recrutement des entreprises.
- Vérification des chaînes d'approvisionnement et orientations connexes: nous avons élaboré et diffusé des boîtes à outils pratiques et des lignes directrices à l'intention des petites et moyennes entreprises afin de les aider à surveiller leurs chaînes d'approvisionnement. Cette initiative vise à écarter tout risque que les sous-traitants recourent au travail informel et au travail des mineurs, ce qui demeure l'une des difficultés les plus complexes qui se posent à nous.
- Partenariats public-privé en faveur de l'éducation et des compétences: consciente que la rétention scolaire constitue le meilleur moyen de prévenir l'entrée précoce sur le marché du travail, la LNCCI soutient activement les programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels. En renforçant les liens entre les établissements scolaires et les futurs employeurs, nous offrons aux jeunes ayant atteint l'âge requis par la loi des parcours professionnels clairs et conformes à la législation.

L'économie de la République démocratique populaire lao se caractérise par un secteur agricole important et un grand nombre de micro, petites et moyennes entreprises. Assurer la conformité au sein de ces structures informelles pose de réels défis sur le plan opérationnel. Nous sommes fermement convaincus que le meilleur moyen de relever ces défis passe par un renforcement des capacités, la consolidation des institutions et une sensibilisation continue, plutôt que par l'adoption de mesures susceptibles d'entraver le commerce ou les progrès économiques.

Nous savons gré au gouvernement d'entretenir avec les employeurs une relation ouverte, fondée sur la concertation et profondément collaborative par le biais de nos mécanismes tripartites nationaux. La LNCCI reste fermement attachée à ce partenariat et veille à garantir que la croissance des entreprises demeure inséparable de la responsabilité sociale et du respect des normes internationales du travail.

En conclusion, la LNCCI invite cette commission à adopter une approche équilibrée et constructive dans ses conclusions. Nous prions instamment le BIT et la communauté internationale de continuer d'apporter une assistance technique ciblée tant au secteur public qu'au secteur privé du pays afin de nous aider à bâtir une économie solide exempte de tout travail des enfants.

Membre travailleur, République démocratique populaire lao – La Fédération lao des syndicats (LFTU) réaffirme son engagement en faveur du respect de la convention et de l'élimination du travail des enfants, qu'il considère comme un enjeu critique en matière de droits de l'enfant, de justice sociale, de travail décent et de développement durable. Malgré les



efforts déployés par le gouvernement, le travail des enfants reste très répandu, en particulier dans l'économie informelle. La LFTU relève d'importantes lacunes en matière de contrôle de l'application, de suivi et de protection, en particulier dans les zones rurales.

La LFTU partage les préoccupations de la commission d'experts concernant les incohérences législatives. Le décret n° 4677, en particulier, fixe à 15 ans l'âge minimum d'admission à des travaux dangereux, ce qui est contraire à l'article 3 de la convention, qui fixe cet âge à 18 ans, et autorise de façon exceptionnelle d'abaisser cet âge à 16 ans, sous réserve de garanties strictes. La LFTU souligne par ailleurs que les programmes d'apprentissage doivent être réglementés de manière adéquate et fixer un âge minimum d'au moins 14 ans afin d'empêcher l'entrée prématurée sur le marché du travail. Des dispositions légales claires sont essentielles pour assurer la protection et la poursuite de l'éducation.

Au-delà des modifications législatives envisagées, la LFTU définit les cinq priorités clés ci-après en vue de combattre le travail des enfants:

- Renforcer les services d'inspection du travail en mettant à leur disposition des ressources, des formations et des effectifs suffisants, en particulier dans les régions isolées et les secteurs où le risque de travail des enfants est élevé.
- Combattre le travail des enfants dans l'économie informelle en améliorant la surveillance et la coordination locales ainsi que la sensibilisation des employeurs et des familles.
- Améliorer l'accès à une éducation de qualité en veillant à ce que les enfants restent scolarisés pour prévenir le travail des enfants.
- Renforcer les systèmes de protection sociale en apportant un soutien aux ménages vulnérables afin de réduire les pressions économiques à l'origine du travail des enfants.
- Donner la priorité au dialogue social en associant les syndicats, les organisations d'employeurs et les secteurs sociaux aux actions de sensibilisation, au suivi et à l'élaboration des politiques.

La LFTU appelle le gouvernement à combler les lacunes législatives, à renforcer le contrôle de l'application et à intensifier la lutte contre le travail des enfants, en particulier à des travaux dangereux et dans l'économie informelle, afin de garantir à tous les enfants l'accès à l'éducation et un avenir exempt de toute exploitation.

Membre gouvernementale, Chypre, s'exprimant au nom de l'Union européenne (UE) et de ses **États membres** – Je m'exprime au nom de l'**Union européenne** 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 sont attachés à la promotion, à la protection, au respect et à la réalisation des droits de l'homme, y compris des droits au travail et des droits des enfants, ainsi qu'à la lutte contre le travail des enfants, comme le prévoit la convention. 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.

L'UE et ses États membres sont des partenaires de développement engagés aux côtés de la République populaire démocratique lao, notamment par le biais de l'accord Tout sauf les armes (EBA) dans le cadre du système de préférences généralisées de l'UE. Les avantages commerciaux accordés dans le cadre de l'accord EBA sont soumis à la condition que le pays



respecte les principes internationaux fondamentaux, inscrits dans les conventions fondamentales des Nations Unies et de l'OIT.

Nous notons avec préoccupation que le nombre d'enfants astreints au travail reste élevé dans le pays, en dépit de la diminution enregistrée depuis 2017. Nous prions le gouvernement d'intensifier ses efforts pour garantir l'élimination progressive et complète du travail des enfants, notamment à des travaux dangereux et dans les zones rurales, et de renforcer la communication d'informations détaillées à la commission d'experts sur les mesures prises et les résultats obtenus, notamment sous forme de données statistiques ventilées.

En outre, nous prenons note des informations écrites fournies par le gouvernement concernant les mesures prises pour éliminer le travail des enfants et renforcer la législation sur l'âge minimum et les travaux dangereux, notamment l'élaboration d'un nouveau plan d'action national pour la prévention et l'élimination du travail des enfants. Nous notons avec intérêt la ferme volonté du gouvernement de redoubler d'efforts et nous l'encourageons à procéder rapidement à l'adoption du Plan d'action national actualisé. Une fois adopté, celui-ci devra être communiqué à la commission d'experts.

Afin de surveiller et de détecter efficacement les cas de travail des enfants, il conviendrait d'adapter et de renforcer les capacités des services d'inspection du travail. Nous prions le gouvernement d'intensifier ses efforts à cet égard et de les faire porter aussi bien sur l'économie formelle que sur l'économie informelle. Nous prenons note de l'indication du gouvernement selon laquelle le nouveau décret sur l'inspection du travail est désormais en vigueur et activement appliqué afin de renforcer la surveillance du travail des enfants, en particulier dans les zones rurales et là où le risque de travail des enfants est élevé, et nous encourageons le gouvernement à fournir des informations supplémentaires sur les activités menées par l'inspection du travail, notamment sur le nombre et la nature des infractions relevées ainsi que sur les sanctions infligées.

Nous notons avec inquiétude que l'âge d'admission à des travaux dangereux n'est toujours pas conforme aux dispositions de la convention. Nous demandons au gouvernement de prendre sans délai les mesures nécessaires pour mettre sa législation en conformité avec celle-ci afin qu'aucun mineur de moins de 16 ans ne soit autorisé à effectuer des travaux dangereux dans quelque circonstance que ce soit.

Nous sommes par ailleurs préoccupés par les informations faisant état d'une augmentation de la traite des femmes et des enfants, d'un faible taux de poursuites judiciaires et d'un manque de ressources consacrées à la lutte contre ce phénomène préoccupant. Nous rappelons au gouvernement que la commission d'experts lui a demandé de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et combattre les pires formes de travail des enfants, en particulier la traite et l'exploitation sexuelle à des fins commerciales des enfants de moins de 18 ans, et de veiller à ce que des enquêtes et des poursuites approfondies soient conduites et à ce que des sanctions efficaces et dissuasives soient infligées aux auteurs de ces actes.

Nous rappelons l'importance des conventions fondamentales de l'OIT qui n'ont pas encore été ratifiées par la République démocratique populaire lao, à savoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957, ainsi que la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, relative à la gouvernance.

La ratification et la mise en œuvre effective de ces conventions, ainsi que d'autres conventions relatives aux droits de l'homme, à l'environnement et à la bonne gouvernance,



constitueront des conditions préalables pour que la République démocratique populaire lao puisse demander à bénéficier du système de préférences généralisées Plus avec l'UE une fois que le pays ne comptera plus parmi les pays les moins avancés.

L'UE et ses États membres restent déterminés à s'engager de manière constructive avec le pays dans le but de renforcer la capacité du gouvernement à traiter les questions soulevées dans le rapport de la commission d'experts.

Membre gouvernemental, Philippines, s'exprimant au nom de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) – Je prends la parole au nom des 11 États membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN). L'ASEAN félicite le gouvernement pour ses mesures constructives, sa volonté politique et les efforts continus qu'il déploie pour se conformer aux obligations qui lui incombent au titre de la convention. En tant que membre actif de la communauté internationale et membre engagé de l'ASEAN, la République démocratique populaire lao n'a eu de cesse de démontrer son attachement aux principes fondamentaux et aux droits au travail, en particulier à l'élimination progressive du travail des enfants. Cet engagement se manifeste par des cadres législatifs exhaustifs au niveau national, qui s'alignent expressément sur les normes internationales visant à protéger les jeunes et à garantir leurs droits à l'éducation et au développement.

L'ASEAN se félicite des mesures proactives prises par le gouvernement, ce qui inclut l'harmonisation des lois et des politiques, de même que l'amélioration continue et la mise en œuvre effective de la loi globale sur l'emploi et des cadres juridiques nationaux qui définissent expressément l'âge minimum d'admission à l'emploi et restreignent les travaux dangereux.

Campagnes nationales ciblées: des campagnes nationales de sensibilisation multisectorielles coordonnées, élaborées en partenariat avec des partenaires sociaux nationaux et des acteurs internationaux, ont été mises en place récemment dans le but de prévenir et d'éliminer le travail des enfants au niveau local et communautaire.

Interventions socio-économiques: des stratégies visant à éliminer le travail des enfants ont été intégrées aux objectifs nationaux de développement plus larges, ce qui inclut des mesures visant à réduire ce phénomène, à réorganiser l'enseignement professionnel et technique, et à garantir un renforcement systématique du système national de protection sociale, avec le soutien technique du BIT.

L'ASEAN est fermement convaincue que l'examen des questions de conformité au sein de cette commission doit s'inscrire dans un esprit de tripartisme constructif, de respect mutuel et de dialogue social. Des enjeux socio-économiques complexes tels que l'élimination totale du travail des enfants au sein des économies en développement requièrent une assistance technique soutenue, un renforcement des capacités et un soutien institutionnel adapté au contexte local, plutôt qu'un contrôle punitif. À cet égard, l'ASEAN se félicite de la coopération à l'œuvre entre le gouvernement et le BIT. Nous encourageons vivement le Bureau et les partenaires internationaux à continuer de fournir une assistance technique adaptée afin de renforcer les capacités de l'inspection du travail, des systèmes statistiques et des instances administratives locales du pays.

En conclusion, l'ASEAN réaffirme qu'elle a toute confiance dans l'engagement pris par le gouvernement d'améliorer sans cesse ses normes du travail et d'appliquer efficacement la convention, en droit et dans la pratique. Elle invite la commission à tenir compte, dans ses conclusions, des progrès accomplis, des réponses concrètes apportées et de la situation nationale propre au pays.



Membre gouvernementale, Viet Nam – Nous souscrivons à la déclaration qui a été faite par le représentant des Philippines au nom des États membres de l'ASEAN. Le Viet Nam a pris note des observations de la commission d'experts et des informations fournies par le gouvernement concernant l'application de la convention. Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour renforcer son cadre juridique et institutionnel en matière de protection des enfants et d'élimination du travail des enfants, notamment par le biais de mesures axées sur l'inspection du travail, la vérification de l'âge et l'accès à l'éducation. Nous nous félicitons par ailleurs de la collaboration continue du gouvernement avec les mécanismes de contrôle de l'OIT et de sa coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs en vue de combattre le travail des enfants et de promouvoir l'application effective de la convention.

Nous sommes toutefois conscients que des problèmes subsistent. À cet égard, il importera de continuer de collaborer avec l'OIT et les partenaires sociaux afin de réaliser des progrès supplémentaires. Le Viet Nam encourage donc la coopération technique à se poursuivre, de même que le soutien en matière de renforcement des capacités apporté au gouvernement, l'objectif étant de garantir l'application de la convention et de résoudre les problèmes en souffrance.

Membre employeur, Cambodge – Au nom de la Fédération des employeurs et des associations commerciales du Cambodge (CAMFEBA), je vous livre notre point de vue sur l'application de la convention par le gouvernement, au sujet de laquelle la commission d'experts a relevé des lacunes persistantes. Le taux de travail des enfants reste élevé dans le pays, et un nombre préoccupant d'enfants continue d'effectuer des travaux dangereux. Plus préoccupant encore, la décision n° 4677 continue d'autoriser l'admission des enfants de moins de 16 ans à des travaux dangereux, ce qui constitue une violation de l'article 3, paragraphe 3, de la convention.

Cela étant, une évolution positive est en cours. Dans son rapport, la commission d'experts rend compte d'une diminution du taux de travail des enfants sur une période de sept ans, qui est passé de 41,1 pour cent en 2017 à 23 pour cent en 2023. Cette baisse n'est pas négligeable et témoigne de progrès encourageants qui ne doivent pas être simplement mentionnés en passant. Ces avancées méritent au contraire d'être scrupuleusement examinées par toutes les parties concernées, y compris le Bureau, afin d'établir des bilans d'expérience et de définir de nouvelles pistes d'action et de soutien que le gouvernement pourrait emprunter.

Nous estimons par ailleurs que les lacunes recensées par la commission d'experts ne sont pas imputables à un manque de volonté politique, mais à des contraintes en matière de capacités institutionnelles et de ressources. Le gouvernement a besoin de cadres juridiques plus solides, d'inspecteurs du travail mieux formés et de mécanismes tripartites plus efficaces. Nous appelons donc le gouvernement à prendre d'urgence les trois mesures suivantes: modifier la décision n° 4677 afin d'interdire l'admission de tous les enfants de moins de 16 ans à des travaux dangereux, renforcer l'inspection du travail en lui allouant des ressources suffisantes et approfondir le dialogue social par la conduite de consultations tripartites régulières. La mise en œuvre de ces mesures nécessite toutefois un soutien. Nous demandons au Bureau de fournir une assistance technique au gouvernement comme aux partenaires sociaux, notamment pour les aider à conduire la réforme législative et à renforcer les capacités des inspecteurs du travail.

Nous appelons la commission à adopter des conclusions équilibrées qui tiennent compte des progrès accomplis, mettent en évidence les lacunes persistantes et préconisent l'adoption de mesures coordonnées pour garantir la protection de chaque enfant dans le pays, conformément à la convention.



Membre travailleur, Philippines – La République démocratique populaire lao est surnommée le Royaume du million d'éléphants. Il semblerait toutefois qu'il y ait un autre éléphant dans la salle. J'aurais espéré qu'il en soit autrement. Il s'agit de la réduction des garanties de protection offertes aux enfants. Le gouvernement a décidé d'abaisser l'âge de protection de 16 à 15 ans. Il ne s'agit pas d'un progrès, mais d'une forme d'abandon des enfants. C'est en relevant les normes relatives aux enfants que l'on réalise des progrès, et non pas en les abaissant.

Nous estimons que l'enfance n'est pas une période où l'on s'essaye aux travaux dangereux. Les travailleurs des Philippines partagent les préoccupations formulées par la commission d'experts.

Nous prenons acte des efforts déployés par le gouvernement. La loi sur le travail est globalement fidèle aux exigences de la convention. L'âge minimum d'admission à l'emploi est fixé à 14 ans, et les travaux légers sont autorisés à partir de l'âge de 12 ans. Toutefois, en décembre 2023, la décision n° 4677 a introduit un changement préoccupant. Tout en apportant des modifications à la liste des professions dangereuses, elle a abaissé l'âge minimum d'admission à des travaux dangereux de 16 à 15 ans. À première vue, un an peut sembler être une différence minime, mais en matière de travaux dangereux un an n'est pas une simple erreur d'arrondi. Pour un enfant qui utilise des machines dangereuses, qui porte des charges lourdes ou qui travaille dans des conditions néfastes, cette année peut faire toute la différence.

Nous partageons les préoccupations de la commission d'experts. L'article 3, paragraphe 3, de la convention est clair. Les travaux dangereux ne sont admis qu'à partir de 16 ans, sous réserve de conditions bien précises. La convention fixe à 16 ans le seuil de protection. La décision n° 4677 a abaissé ce seuil. Abaisser les seuils ne permet pas aux enfants de s'élever, mais les fait tomber plus bas encore.

Certes, la décision n° 4677 prévoit des mesures de formation et de protection. Toutefois, un casque de chantier ne saurait se substituer à l'enfance, et des gants de protection ne peuvent pallier une norme juridique qui contrevient à la convention.

Interprétation du russe: **Membre gouvernementale, Fédération de Russie** – Le gouvernement de la République démocratique populaire lao s'emploie résolument à se conformer à ses obligations au titre de la convention, ainsi qu'à d'autres normes internationales applicables. Dans ce contexte, il prend aussi bien des mesures législatives que des mesures concrètes intégrées visant à combattre le travail des enfants. En collaboration avec des organisations internationales de grande renommée, notamment avec l'UNICEF, le gouvernement met ainsi en œuvre des campagnes visant à sensibiliser le public à la question du travail des enfants. La législation adoptée interdit expressément l'admission de personnes âgées de moins de 16 ans à des travaux dangereux et restreint l'admission de personnes âgées de moins de 14 ans à des programmes d'apprentissage.

Le gouvernement prend des mesures concrètes pour combattre la traite des personnes, y compris celle des mineurs. À cette fin, un ensemble de mesures législatives intersectorielles, couvrant les domaines du travail, des affaires sociales et de la justice pénale, a été adopté. Des programmes de formation destinés aux forces de l'ordre et au personnel des services sociaux sont actuellement mis en œuvre. Compte tenu du contexte, il apparaît clairement que le gouvernement prend toutes les mesures nécessaires pour combattre le travail des enfants. Bien que ce problème reste d'actualité, on peut affirmer que le pays dispose d'un cadre juridique solide pour y remédier et qu'il démontre – par les mesures concrètes qu'il prend – sa volonté d'appliquer ce cadre. Nous appuyons le gouvernement dans ses efforts pour éliminer



le travail des enfants, et appelons le BIT à fournir une assistance technique à la République démocratique populaire lao en la matière.

Membre travailleuse, Singapour – Je tiens à m’associer à mes pairs, les représentants des travailleurs, pour exprimer l’inquiétude que nous inspire le non-respect persistant de la convention par le gouvernement, notamment la loi n° 63/NA de 2019 sur l’enseignement professionnel (modifiée). Bien que nous prenions acte des efforts déployés par le gouvernement pour renforcer son cadre en matière d’enseignement professionnel, la commission d’experts a relevé dans cette loi des lacunes importantes et des dispositions contraires à la convention.

Premièrement, la loi ne fixe pas clairement d’âge minimum d’admission à l’apprentissage et à la formation professionnelle, comme le voudrait la convention. Le fait qu’une exigence claire et expresse relative à l’âge minimum fasse défaut est source d’insécurité juridique et expose les enfants au risque d’accéder prématurément à des parcours professionnels. La commission d’experts note que le gouvernement n’a pas précisé si la nouvelle loi n° 63/NA sur l’enseignement professionnel telle que modifiée fixe à 14 ans au moins l’âge minimum d’admission à l’apprentissage. Cette situation est particulièrement problématique dans la mesure où des enfants n’ayant pas achevé leur scolarité obligatoire risqueraient d’être ainsi admis à des formations, ce qui est contraire au principe fondamental de la convention selon lequel les enfants ne doivent pas être engagés dans une activité économique au détriment de leur éducation de base.

Deuxièmement, la loi n’offre pas de garanties suffisantes quant au fait que la formation professionnelle est bien compatible avec le droit des enfants à l’éducation et au développement, et manque de garanties claires venant confirmer que les programmes de formation revêtent un caractère purement éducatif et ne sont pas associés à des modalités de travail pouvant s’apparenter à de l’exploitation économique. En l’absence de dispositions claires sur la nature et le contrôle des apprentissages, ainsi que sur les modalités les régissant, la distinction entre éducation et travail reste floue, ce qui augmente le risque que les enfants soient exposés à des formes de travail inappropriées ou précoces.

Troisièmement, la loi manque de dispositions garantissant un encadrement et un contrôle efficaces des programmes de formation professionnelle. La commission d’experts a souligné la nécessité de mécanismes de suivi et de contrôle de l’application renforcés.

Nous demandons au gouvernement de prendre de toute urgence des mesures concrètes pour:

Premièrement, modifier la loi afin d’y fixer expressément un âge minimum d’admission à la formation professionnelle et à l’apprentissage qui soit pleinement conforme à la convention.

Deuxièmement, adopter des dispositions juridiques permettant d’établir clairement le caractère purement éducatif de l’ensemble des programmes de formation professionnelle, et établir des résultats d’apprentissage précis ainsi que des garanties strictes pour s’assurer que ces programmes ne sont pas utilisés comme une source de main-d’œuvre.

Troisièmement, renforcer la loi en y intégrant des mécanismes solides de supervision, de suivi et d’application qui permettent notamment d’assurer la coordination entre les autorités éducatives et les services d’inspection du travail.

Enfin, veiller à ce que ces réformes soient élaborées dans le cadre d’un véritable dialogue social qui associe pleinement les organisations de travailleurs et d’employeurs.



Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants.

La Suisse prend note des informations fournies par le gouvernement concernant l'application de la convention, ainsi que des observations formulées par la commission d'experts.

Nous relevons avec intérêt l'élaboration en cours d'un nouveau plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants, qui sera prochainement soumis au cabinet pour approbation. Nous encourageons les autorités à adopter rapidement ce plan et à en assurer une mise en œuvre effective.

La Suisse note également les progrès réalisés, notamment la diminution du taux d'enfants engagés dans le travail des enfants, passé de 41,5 pour cent en 2017 à 23 pour cent en 2023. Toutefois, ce taux demeure élevé, en particulier dans les zones rurales, où les enfants restent davantage exposés, y compris à des travaux dangereux.

Nous encourageons dès lors le gouvernement à poursuivre et à intensifier ses efforts en vue de l'élimination progressive du travail des enfants, en particulier dans ses formes dangereuses, et à fournir des informations détaillées sur les mesures prises ainsi que sur les résultats obtenus.

La Suisse prend note de l'intention d'adopter un nouveau décret visant à renforcer l'inspection du travail. Nous invitons les autorités à préciser les activités menées dans ce domaine et à veiller à ce que les services d'inspection disposent des ressources nécessaires pour exercer un contrôle effectif, tant dans l'économie formelle qu'informelle.

Par ailleurs, nous notons avec préoccupation que la législation actuelle permet l'accès à certains travaux dangereux dès l'âge de 15 ans. Nous rappelons que, conformément à la convention, ce seuil devrait être fixé à 16 ans au minimum, sous réserve de garanties strictes en matière de sécurité, de santé et de formation. Nous encourageons le gouvernement à poursuivre ses efforts afin d'aligner pleinement sa législation sur les dispositions de cette convention fondamentale.

Membre travailleur, Japon – Le travail des enfants reste un défi majeur en République démocratique populaire lao, en particulier dans le secteur de l'agriculture et d'autres secteurs où les enfants sont exposés à des conditions dangereuses. La persistance du travail dangereux des enfants n'est pas simplement une conséquence de la pauvreté, mais découle également d'un contrôle insuffisant de l'application et d'un manque de volonté politique. La convention établit un principe fondamental: la place des enfants est à l'école, et non pas au travail. Chaque enfant astreint à des travaux dangereux est un enfant dont le droit à l'éducation, à la santé, au développement et à un avenir décent est bafoué. Nous soutenons donc pleinement la demande formulée par la commission d'experts et prions instamment le gouvernement de prendre des mesures immédiates et concrètes pour:

Premièrement, renforcer considérablement le système d'inspection du travail afin que les inspecteurs puissent procéder à des contrôles efficaces sur les lieux de travail et détecter les cas de travail des enfants tant dans l'économie formelle que dans l'économie informelle, y compris dans les zones rurales reculées.

Deuxièmement, veiller à ce que les inspections du travail permettent de garantir un contrôle efficace de l'application, notamment par la détection des violations, l'application de sanctions appropriées, ainsi que le retrait et la protection des enfants travaillant dans des conditions dangereuses.



Troisièmement, fournir des informations complètes et transparentes sur les mesures prises et les résultats obtenus, notamment les statistiques relatives à l'inspection du travail, le nombre et la nature des infractions relevées, les sanctions infligées et les mesures prises pour soustraire les enfants au travail des enfants.

Le mouvement syndical japonais soutient fermement les efforts internationaux visant à éliminer le travail des enfants sous toutes ses formes. À cet égard, le Japon appuie les initiatives menées en République démocratique populaire lao dans le cadre d'une coopération avec l'OIT et d'autres partenaires. Il appuie notamment la collecte de données fiables au moyen d'enquêtes nationales sur le travail des enfants, lesquelles sont essentielles pour comprendre l'ampleur et les caractéristiques de ce phénomène et pour élaborer des politiques efficaces et des interventions ciblées. En outre, la Fondation internationale du travail du Japon met en œuvre des projets visant à améliorer les conditions de vie et les revenus des travailleurs de l'économie informelle et à renforcer les organisations de travailleurs au niveau local. Ces initiatives contribuent à réduire les vulnérabilités économiques qui poussent souvent les familles à recourir au travail des enfants et à créer les conditions voulues pour que les enfants restent à l'école et profitent de leur enfance.

Toutefois, la coopération internationale ne saurait se substituer aux responsabilités nationales. L'aide extérieure peut soutenir et compléter les efforts nationaux, mais la responsabilité première de veiller au respect de la convention repose sur le gouvernement. La persistance du travail des enfants, en particulier du travail dangereux des enfants, exige des mesures d'urgence pour être combattue, et non de simples promesses. Les enfants doivent être efficacement protégés dès maintenant. Nous prions donc instamment le gouvernement de traduire ses engagements en actions concrètes et en résultats mesurables afin que chaque enfant en République démocratique populaire lao puisse exercer son droit à l'éducation, à la santé, à la sécurité et à un avenir libre de toute exploitation.

Membre gouvernementale, Cuba – Cuba remercie le gouvernement du document utile qu'il a présenté, dans lequel il rend compte des mesures adoptées pour honorer les obligations découlant de la convention. Nous apprécions et saluons tout particulièrement la volonté et la disposition du gouvernement à entretenir un dialogue ouvert et constructif avec cette commission et le remercions d'avoir répondu favorablement à la demande qui lui a été faite de fournir des informations par écrit. Nous tenons tout particulièrement à saluer les efforts soutenus déployés par le gouvernement pour renforcer son système de collecte de données et de suivi, en collaboration avec des experts de l'Office national de statistique et l'UNICEF.

Ces mesures visant à générer des données statistiques actualisées, fiables et ventilées constituent un grand pas en avant vers une meilleure compréhension de la nature, de l'ampleur et des tendances du travail des enfants et une meilleure orientation des politiques publiques. Nous saluons par ailleurs les progrès tangibles réalisés en matière d'inspection du travail grâce à l'entrée en vigueur du nouveau décret sur l'inspection du travail, à l'augmentation du nombre d'inspecteurs qualifiés et à la conduite d'inspections ciblées dans des secteurs tels que l'agriculture et la construction.

Ces initiatives témoignent d'une volonté concrète d'appliquer la loi et de protéger les mineurs. Nous saluons par ailleurs l'adoption de lois telles que la loi n° 63/NA sur la formation professionnelle (telle que modifiée) et la loi sur le travail, qui visent à mettre l'âge minimum d'admission à l'apprentissage en conformité avec les dispositions de l'article 6 de la convention, tout en interdisant expressément l'admission des jeunes à des travaux dangereux. Bien que des défis persistent, comme c'est le cas dans tous les pays, nous saluons l'attitude réceptive du gouvernement face aux préoccupations de la commission d'experts ainsi que les mesures



concrètes mises en œuvre, qui témoignent de sa ferme volonté d'intensifier la prévention, de tenir les auteurs responsables et de renforcer les systèmes de protection.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Nous tenons tout d'abord à remercier le gouvernement de la République démocratique populaire lao pour les informations fournies. Le gouvernement témoigne d'un engagement sans faille en faveur de l'application de la convention et met résolument en œuvre un ensemble de mesures pour éliminer le travail des enfants.

Nous saluons les efforts déployés par le gouvernement pour améliorer la législation dans ce domaine. Il a ainsi fixé un âge minimum d'admission à l'emploi et interdit les travaux dangereux aux personnes âgées de moins de 18 ans, en plus de limiter le temps de travail des mineurs et de prendre des mesures visant à protéger leur santé et leur sécurité. L'adoption et la mise en œuvre du Plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants contribuent grandement à la politique de prévention du travail des enfants menée en République démocratique populaire lao, en permettant un suivi de la situation aux niveaux national et local, ainsi que la formation des inspecteurs du travail et des représentants du secteur privé. Le gouvernement coopère activement avec l'OIT, l'UNICEF et d'autres entités du système des Nations Unies pour organiser des campagnes de sensibilisation visant à faire évoluer les mentalités à l'égard du travail des enfants et à faire mieux connaître les droits de l'enfant. Ainsi, le pays s'est non seulement aligné sur les normes internationales en matière de protection de l'enfance, mais prend également des mesures concrètes pour réduire le travail des enfants, renforcer l'application de la législation et garantir le droit des enfants à l'éducation ainsi que leur droit de vivre une enfance en toute sécurité. Nous saluons l'engagement de la République démocratique populaire lao en faveur d'une approche constructive, et appelons le Bureau à fournir au pays l'assistance technique dont il a besoin pour progresser dans la mise en œuvre de ses obligations au titre des conventions de l'OIT et renforcer ses capacités dans les domaines social et du travail.

Interprétation du chinois: Membre gouvernementale, Chine – Nous remercions le représentant gouvernemental pour son exposé détaillé. La Chine note que le gouvernement s'est employé activement à honorer les obligations lui incombant au titre du droit international pour garantir la protection des droits du travail. Depuis qu'il a ratifié la convention en 2005, le gouvernement n'a cessé d'améliorer son cadre juridique national, d'élaborer des plans d'action nationaux pertinents et de privilégier les politiques axées sur les zones rurales et l'économie informelle. Il a également instauré des programmes d'aide, accordé des subventions aux familles vulnérables afin de réduire le travail des enfants et aidé les enfants victimes du travail des enfants à retourner à l'école moyennant des bourses d'études et des repas scolaires. Au regard des réalités qui sont les siennes en matière de développement, le gouvernement a appliqué avec sérieux ses obligations au titre de la convention et a réalisé des progrès qui méritent d'être reconnus par nos soins. La Chine espère que le Bureau maintiendra des rapports étroits avec le gouvernement, qu'il lui fournira l'assistance technique requise en fonction de ses besoins réels et qu'il l'aidera à renforcer encore sa capacité d'appliquer la convention et de promouvoir le travail décent et la justice sociale dans le pays.

Représentant gouvernemental – Nous arrivons à la fin de l'examen de ce cas individuel portant sur l'application de la convention. Avant toute chose, ma délégation tient à exprimer sa sincère gratitude au président et aux membres du bureau de cette commission pour le professionnalisme, la transparence et le sens de la nuance dont ils ont fait preuve dans la conduite de ces travaux. Nous remercions par ailleurs tout particulièrement les membres employeurs et travailleurs, ainsi que les représentants des différents États Membres qui se sont exprimés pour leurs interventions, leurs réflexions et leurs recommandations



constructives. L'élimination du travail des enfants et l'application stricte des normes relatives à l'âge minimum ne sont pas de simples obligations statutaires découlant des conventions que nous avons ratifiées. Il s'agit de priorités fondamentales profondément ancrées dans notre programme national de développement.

Comme nous l'avons précisé dans notre précédente communication, le gouvernement a accompli des progrès notables pour mettre son cadre juridique national – notamment sa législation nationale du travail, ses stratégies socio-économiques nationales et ses plans d'action ciblés – en conformité avec les critères stricts énoncés dans la convention. Nous avons écouté très attentivement les observations et les préoccupations formulées aujourd'hui par les partenaires sociaux sur les lacunes qui subsistent, notamment en ce qui concerne la mise en place d'un suivi efficace dans le secteur informel, les communautés agricoles et les capacités de notre système d'inspection du travail. Nous prenons acte de ces observations avec la plus grande sincérité. Dans un pays en développement comme le nôtre, rendre pleinement opérationnelles des dispositions juridiques rigoureuses dans les zones reculées pose de réelles difficultés structurelles et financières.

Je tiens toutefois à assurer à cette commission que nos convictions politiques restent inébranlables et que les difficultés que nous rencontrons n'affaiblissent en rien notre engagement. Elles nous permettent au contraire de mieux cibler nos efforts. Le gouvernement s'engage à accorder la priorité aux domaines d'action clés ci-après à l'issue de cette session.

Premièrement, nous continuerons d'affiner et de renforcer nos mécanismes d'inspection du travail en tirant le meilleur parti des ressources dont nous disposons, afin de mieux atteindre les secteurs vulnérables et informels, où les risques cachés liés au travail des enfants sont les plus répandus.

Deuxièmement, nous renforcerons nos campagnes de sensibilisation à l'échelle du pays, en œuvrant en étroite collaboration avec les autorités locales, les communautés et les familles afin de mettre l'accent sur l'importance cruciale de maintenir les enfants à l'école et de les tenir éloignés des travaux dangereux.

Troisièmement, nous renforcerons encore notre coopération tripartite nationale, en veillant à ce que nos partenaires sociaux, les organisations de travailleurs et d'employeurs de la République démocratique populaire lao, soient directement consultés et associés au suivi et à la mise en œuvre de notre stratégie nationale pour l'élimination du travail des enfants.

Aucun pays ne peut s'attaquer seul aux causes socio-économiques profondes du travail des enfants. Afin d'accélérer nos progrès, le gouvernement continuera de solliciter et d'accueillir favorablement l'assistance technique et les orientations du BIT. Nous apprécions grandement l'esprit de collaboration dont fait preuve le Bureau et nous réjouissons à l'idée d'œuvrer à ses côtés à la mise en place de programmes de renforcement des capacités ciblés qui permettront de combler directement les lacunes opérationnelles évoquées aujourd'hui.

Pour finir, nous apprécierions grandement que les conclusions de la commission rendent fidèlement compte des progrès considérables, des efforts sincères et des avancées concrètes que la République démocratique populaire lao a déjà réalisés depuis qu'elle a ratifié la convention. Nous demandons à la commission de tenir pleinement compte des réalités socio-économiques et des contraintes en matière de ressources de notre pays et de formuler ses recommandations finales en adoptant une perspective solidaire et collaborative, de même qu'une perspective d'avenir. Le gouvernement reste pleinement attaché aux valeurs fondamentales de l'OIT. Nous sortons de cette session avec la volonté renouvelée de protéger



nos enfants, de préserver leur avenir et de faire en sorte que le travail décent devienne une réalité pour chaque citoyen de notre pays.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs tiennent à remercier le gouvernement pour sa participation à cette discussion et pour les informations complémentaires qu'il a fournies. Nous remercions également tous les délégués qui ont contribué à cet échange constructif.

En conclusion de notre examen sur l'application de la convention par le gouvernement, nous tenons à saluer les efforts déployés par ce dernier, tout en soulignant que d'importants défis restent à relever pour garantir l'application pleine et effective de la convention, en droit et dans la pratique.

Nous prenons note des informations fournies par le gouvernement, notamment concernant l'adoption en cours d'un nouveau plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants, et la mise en œuvre de mesures visant à combattre les causes profondes du travail des enfants, notamment de programmes communautaires destinés à aider les familles vulnérables et d'initiatives visant à renforcer l'accès à l'éducation moyennant des bourses d'études, des programmes d'alimentation scolaire et la réintégration des enfants victimes du travail des enfants dans le système scolaire.

Bien que nous prenions acte de l'indication selon laquelle le travail des enfants est en recul depuis 2017, les données confirment que ce phénomène reste une préoccupation majeure et qu'il touche une importante fraction des enfants du pays, en particulier dans les zones rurales et pour des travaux dangereux. Les disparités persistantes entre les zones rurales et urbaines, associées à l'ampleur toujours considérable des travaux dangereux impliquant l'utilisation de machines et d'outils dangereux, l'exposition à des conditions environnementales difficiles et l'exécution de tâches physiquement éprouvantes viennent témoigner de l'urgente nécessité d'une action soutenue et ciblée.

De nouveau, les membres travailleurs se déclarent préoccupés par le manque d'informations disponibles sur le fonctionnement et l'efficacité des services d'inspection du travail. Une inspection du travail efficace constitue l'un des piliers de la convention. Il s'agit par ailleurs d'un outil essentiel pour identifier, prévenir et combattre le travail des enfants. En l'absence d'informations exhaustives sur les inspections menées, les infractions relevées, les sanctions infligées et les mesures de suivi prises, il reste difficile d'évaluer l'efficacité de l'application de la loi dans la pratique. Le renforcement des capacités, du champ d'action et des ressources de l'inspection du travail, en particulier dans les zones rurales et isolées, devrait donc rester une priorité.

Les membres travailleurs réaffirment par ailleurs leur inquiétude face au cadre juridique régissant les travaux dangereux. Comme l'a souligné la commission d'experts, il semblerait que la décision n° 4677 autorise les enfants de moins de 16 ans à effectuer des travaux dangereux sous certaines conditions. Cela est contraire à l'article 3, paragraphe 3, de la convention. Les membres travailleurs prient donc instamment le gouvernement de mener à terme, sans délai, la révision de la législation et de garantir qu'elle soit pleinement conforme à la convention en interdisant les travaux dangereux à toute personne âgée de moins de 16 ans.

En outre, les membres travailleurs prennent note des dispositions régissant l'exécution de travaux légers à partir de 12 ans et soulignent l'importance de veiller à ce que ces travaux soient soumis à une stricte surveillance et ne compromettent pas l'éducation, la santé, le développement ou le bien-être des enfants.



Les membres travailleurs prennent également note des informations fournies concernant l'âge minimum d'admission à des programmes d'apprentissage et encouragent le gouvernement à continuer de garantir que les cadres relatifs à l'enseignement et à la formation professionnels demeurent pleinement conformes aux exigences et aux objectifs de la convention.

En conclusion, les membres travailleurs prennent acte des mesures prises par le gouvernement pour prévenir et réduire le travail des enfants. Toutefois, compte tenu de l'ampleur et de la persistance du travail des enfants, en particulier dans les zones rurales et dans des conditions dangereuses, des actions décisives et soutenues supplémentaires s'imposent.

Les membres travailleurs encouragent donc le gouvernement à intensifier ses efforts en adoptant une approche globale alliant contrôle efficace de l'application, éducation de qualité, protection sociale et mesures de prévention ciblées, en accordant une attention particulière aux communautés rurales où le travail des enfants reste le plus répandu.

À cet égard, les membres travailleurs encouragent le gouvernement à prendre les mesures suivantes:

- En premier lieu: intensifier les efforts visant à éliminer le travail des enfants, en particulier dans les zones rurales et à des travaux dangereux, notamment par l'adoption et la mise en œuvre du Plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants, et fournir des informations actualisées sur les mesures prises et les résultats obtenus.
- En deuxième lieu: continuer de mettre en œuvre et de renforcer les programmes communautaires et les mesures visant à renforcer l'accès à l'éducation et à favoriser la rétention scolaire, et fournir des informations sur leur mise en œuvre et leur impact, en particulier dans les zones rurales.
- En troisième lieu: renforcer la capacité, le champ d'action, les ressources et l'efficacité des services d'inspection du travail, notamment dans les zones rurales et isolées, pour garantir la surveillance et la détection adéquates du travail des enfants dans l'économie formelle comme dans l'économie informelle.
- En quatrième lieu: fournir des informations détaillées sur les activités d'inspection du travail relatives à la détection des cas de travail des enfants, notamment le nombre et la nature des infractions relevées et les sanctions infligées.
- En cinquième lieu: revoir et modifier la décision n° 4677 pour faire en sorte qu'aucun mineur de moins de 16 ans ne soit autorisé à effectuer des travaux dangereux dans quelque circonstance que ce soit, conformément l'article 3, paragraphe 3, de la convention.
- En sixième lieu: veiller à ce que les travaux légers autorisés à partir de 12 ans soient strictement limités dans la pratique, fassent l'objet d'un suivi efficace et ne nuisent pas à la santé ou au développement des enfants ni n'entravent leur scolarité.
- En septième lieu: fournir des données statistiques actualisées et ventilées – notamment par âge, sexe et zone géographique – sur la nature, l'ampleur et les tendances du travail des enfants dans le pays.

L'élimination du travail des enfants est à la fois une obligation fondamentale au titre de la convention et une condition essentielle pour garantir que chaque enfant peut exercer son droit à l'éducation, à un développement en bonne santé et à des perspectives d'avenir décentes. À cet égard, les membres travailleurs invitent le gouvernement à se prévaloir de l'assistance



technique du Bureau pour donner suite aux questions en suspens soulevées par la commission d'experts et pour renforcer encore l'application effective de la convention.

Membres employeurs – Les membres employeurs remercient le gouvernement pour les informations fournies et l'engagement ferme exprimé devant la commission. Nous remercions également les représentants ayant pris part à la discussion et prenons note de leurs commentaires. Nous prenons également note des actions de coopération engagées par le gouvernement avec des organisations internationales et espérons que l'assistance technique qu'il a reçue du BIT et de l'UNICEF lui permettra d'améliorer son système de données afin de fournir des statistiques actualisées sur la nature, l'ampleur et les tendances du travail des enfants dans le pays.

Ce débat a mis en lumière les problèmes persistants auxquels le gouvernement est confronté. La réduction du travail des enfants est bien réelle, mais les lacunes juridiques et la faiblesse des contrôles mettent en péril les progrès accomplis.

Loin d'être une simple formalité juridique, le non-respect de la convention par le gouvernement a des conséquences réelles et avérées sur la vie des enfants du pays. Autoriser les travaux dangereux dès l'âge de 15 ans, dans un pays où près d'un enfant sur quatre travaille, où la pauvreté en milieu rural dépasse les 24 pour cent et où les ménages réduisent leurs dépenses en matière d'éducation et de santé en raison de pressions économiques, crée les conditions parfaites pour que ces pratiques ne soient pas l'exception, mais la règle.

Que le gouvernement lui-même ait reconnu que la décision n° 4677 n'est pas alignée avec la convention rend la nécessité d'une réforme plus urgente encore. Chaque mois de retard est un mois pendant lequel des enfants de 15 ans restent légalement exposés au risque d'effectuer des travaux que le droit international considère comme inacceptables, même pour des jeunes de 16 ans.

Comme nous l'avons déjà souligné à d'autres occasions, nous, les membres employeurs, insistons sur le fait que modifier la législation en vigueur pour la mettre en conformité avec la convention ainsi que soustraire les enfants au travail des enfants ne constituent pas des solutions durables si l'on ne veille pas dans le même temps à maintenir les enfants dans le système éducatif, si l'on n'améliore pas les conditions de vie de leurs familles et si l'on ne favorise pas la création d'emplois de qualité au sein de leurs communautés.

L'économie de la République démocratique populaire lao repose sur un appareil productif composé de microentreprises et de petites et moyennes entreprises. C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à mettre en place, en plus des mesures visant à s'attaquer aux causes structurelles du travail des enfants, des stratégies visant à favoriser l'instauration d'un environnement propice aux entreprises durables, qui garantisse aux adultes des emplois de qualité.

En résumé, nous adressons au gouvernement les recommandations suivantes: mettre sans délai la décision n° 4677 en conformité avec la convention, afin que l'âge minimum pour les travaux dangereux soit fixé à 16 ans, sans dérogation possible pour les enfants de 15 ans; modifier la loi sur la formation professionnelle afin d'y inclure une disposition fixant expressément à 14 ans l'âge minimum d'admission à une formation professionnelle et interdisant expressément aux apprentis d'effectuer des travaux pénibles ou dangereux pour leur santé. En outre, nous demandons au gouvernement de fournir des données statistiques détaillées et ventilées par secteur et par sexe, sur la base de la nouvelle Stratégie nationale pour la prévention et l'élimination du travail des enfants, une fois celle-ci adoptée.



Nous recommandons au gouvernement de veiller à ce que, dans tous les cas de travail des enfants, y compris ceux concernant les stagiaires et les enfants effectuant des travaux dangereux, des enquêtes approfondies et des procédures pénales rigoureuses soient menées, tous les responsables soient traduits en justice et des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient infligées. Nous lui recommandons par ailleurs de fournir des données quantitatives relatives à l'inspection, à savoir le nombre de visites effectuées, les infractions propres au travail des enfants relevées et les sanctions effectivement infligées au titre du nouveau décret n° 289 relatif à l'inspection du travail. En outre, nous encourageons le gouvernement à renforcer les capacités des partenaires sociaux.

Nous prenons note de la participation d'organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration de stratégies de prévention et d'élimination du travail des enfants et nous encourageons le gouvernement à favoriser la poursuite d'un dialogue constructif avec ces organisations dans le pays.

Compte tenu des difficultés sur le terrain, nous constatons que la conduite d'un dialogue tripartite approfondi s'impose afin de s'attaquer aux multiples causes au cœur du problème du travail des enfants. Nous appelons le gouvernement à associer les organisations d'employeurs et de travailleurs au débat sur les moyens de renforcer l'appareil socioproduitif du pays et d'élaborer des stratégies multidimensionnelles visant à garantir le respect des normes relatives à l'âge minimum en République démocratique populaire lao.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à solliciter l'assistance technique ciblée du BIT. Il convient d'œuvrer de toute urgence à l'instauration d'un programme dédié à la convention, qui contribue à renforcer la collecte de données administratives et les capacités des services d'inspection du travail, en particulier dans les zones rurales. Nous espérons que l'engagement ferme exprimé par le gouvernement se traduira sans délai par des mesures concrètes visant à garantir que les enfants demeurent là où ils doivent être, c'est-à-dire à l'école, pour préparer l'avenir de la République démocratique populaire lao.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut. Je remercie le représentant gouvernemental et tous les autres orateurs ayant participé à la discussion.

Conclusions de la commission

La commission a pris note des informations écrites disponibles et de la discussion qui a suivi.

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

- **de redoubler d'efforts pour garantir l'élimination du travail des enfants grâce à l'adoption rapide et à la mise en œuvre effective du Plan d'action national sur la prévention et l'élimination du travail des enfants;**
- **d'harmoniser sans délai la législation avec la décision n° 4677/MOLSW afin de garantir que l'âge minimum pour les travaux pénibles ou dangereux est fixé à 16 ans, et de modifier la législation sur l'enseignement professionnel pour y inclure une disposition faisant expressément référence à l'âge minimum de 14 ans pour la formation professionnelle, ainsi qu'une interdiction expresse pour les apprentis d'effectuer des travaux pénibles ou dangereux;**
- **de fournir des informations statistiques, ventilées par secteur et par sexe, issues du Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants, dès qu'il aura été adopté;**



- de veiller à ce que, dans tous les cas de travail des enfants, des enquêtes approfondies et des poursuites pénales rigoureuses soient menées, et que des sanctions suffisamment efficaces et dissuasives soient infligées;
- de renforcer la collecte de données administratives et les capacités des services d'inspection du travail, afin de garantir une détection efficace des cas de travail des enfants, en particulier dans les secteurs informel et rural;
- de prendre des mesures pour renforcer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et poursuivre un dialogue tripartite constructif avec ces organisations sur la conception et la mise en œuvre de stratégies nationales visant à garantir le respect des normes relatives à l'âge minimum dans le pays.

La commission a demandé au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de fournir à la commission d'experts, avant le 1^{er} septembre 2026, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations et sur les résultats obtenus.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement tient à exprimer sa gratitude et à adresser ses remerciements à la commission ainsi qu'à tous les intervenants pour leurs observations sur les recommandations et les conclusions relatives à ce cas concernant l'application de la convention. Nous prenons dûment note des conclusions formulées et nous engageons pleinement à appliquer les conventions de l'OIT, en consultation avec le Bureau et les partenaires sociaux.

Togo (ratification: 1983)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Article 5, paragraphe 1, de la convention. Consultations tripartites efficaces

Le gouvernement a toujours organisé de manière tripartite sa participation à la Conférence internationale du Travail non seulement en assurant la prise en charge totale des partenaires sociaux mais et surtout en les impliquant en amont dans l'étude et l'analyse de tous les rapports qui feront l'objet de 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 amer 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 pas encore 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 ont également été soumises, l'accusé de réception de l'Assemblée nationale sera transmis au BIT dès que disponible.



Article 3, paragraphe 1. Libre choix des représentants des employeurs et des travailleurs

Afin de garantir le libre choix des représentants des employeurs et des travailleurs, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention, le code du travail a prévu des dispositions suivantes:

- 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».
- 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.

Article 4, paragraphe 2. Financement de toutes formations nécessaires aux personnes participant aux procédures de consultation

Le gouvernement pour soutenir et appuyer les activités syndicales alloue chaque année une enveloppe de 150 000 000 de francs de la Communauté financière africaine (FCFA) aux organisations de travailleurs et d'employeurs. Une partie de cette enveloppe permet de financer la participation de 14 responsables syndicaux et 8 employeurs à la Conférence et les activités relatives aux formations ouvrières. Malheureusement, le constat est que ces responsables syndicaux accordent peu d'importance à ces formations ouvrières et probablement investissent ce fond dans d'autres actions car aucun rapport d'activité n'est partagé avec le gouvernement à la fin des décaissements de ce fond. Toutefois, le gouvernement ne ménage aucun effort pour impliquer les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les diverses formations de renforcement de capacités des acteurs du monde du travail chaque fois que de besoin.

Articles 5, paragraphe 2, et 6. Consultations à intervalles réguliers. Production d'un rapport annuel

Le Conseil National du Dialogue Social (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 etc.
- Répercussion et implication de la situation sécuritaire dans la sous-région et au Togo.

Il faut noter que depuis novembre 2022 le Togo 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 signée par les parties comportant plusieurs actions parmi lesquelles l'adoption d'un pacte de stabilité et de croissance inclusive ainsi que la redynamisation du conseil national du dialogue social. 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 (arrêté n° 3302/MFPTDS/SG/DGT portant création de la cellule technique tripartite de pilotage du processus de mise en place du pacte de stabilité sociale) 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. Le comité a déjà pré-validé les travaux du consultant. La prochaine étape sera la validation définitive du document.

Discussion par la commission

Présidente – Le quatrième cas à l'ordre du jour concerne l'application par le Togo de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Nous avons 18 orateurs inscrits sur la liste pour cette discussion. La présidence de la commission a donc décidé de réduire de cinq à trois minutes la durée maximale d'intervention des délégués s'exprimant à titre individuel.

J'invite maintenant le représentant gouvernemental du Togo, Secrétaire général du ministère de la Fonction publique, du Travail et du Dialogue social, à prendre la parole.

Membre gouvernemental – 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.

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 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 et dans la 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, 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 et dans la 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.

Membres employeurs – Les membres employeurs ont pris note avec intérêt des informations communiquées par le gouvernement. Le Togo a ratifié la convention n° 144 en 1983. Ce cas n’a jamais été examiné par la commission. La commission d’experts a formulé deux commentaires concernant ce cas: le premier en 2024, et le second en 2025. Avant de passer aux questions spécifiques à examiner, les membres employeurs tiennent à rappeler l’importance de la convention n° 144, l’une des quatre conventions de l’OIT relatives à la gouvernance. Cent cinquante-neuf États Membres de l’OIT ont ratifié la convention n° 144 depuis son adoption, il y a cinquante ans. La convention n° 144 promeut des consultations tripartites efficaces sur les questions liées aux normes de l’OIT et contribue à garantir que les organisations d’employeurs et de travailleurs font entendre leur voix dans les décisions relatives aux normes internationales du travail au niveau national. Cette convention incarne le principe fondateur de l’OIT, à savoir le tripartisme. Comme l’a indiqué le BIT lui-même, cette convention joue un rôle important dans la promotion de décisions politiques éclairées, dans le renforcement de la confiance entre les gouvernements et les partenaires sociaux, et dans la garantie du respect des autres conventions et recommandations de l’OIT.

Pour en venir aux questions qui nous occupent, ce cas porte sur deux points. Le premier concerne l’efficacité des consultations tripartites menées par le gouvernement. La commission d’experts a constaté, sur la base des procès-verbaux des séances du Conseil national du dialogue social (CNDS) du Togo pour 2020, 2021 et 2022, que les consultations menées par le gouvernement avec les partenaires sociaux ne semblent pas porter sur l’ensemble des questions visées à l’article 5, paragraphe 1, de la convention. Ce commentaire fait suite à ceux formulés en 2024 par la commission d’experts, selon lesquels celle-ci avait adressé à plusieurs reprises des demandes d’informations détaillées concernant les consultations tripartites, demandes qui étaient restées sans réponse.

L’article 5, paragraphe 1, de la convention engage les États l’ayant ratifiée à mettre en place des procédures garantissant des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur diverses questions liées aux normes internationales du travail, notamment:

- réponses du gouvernement aux questionnaires relatifs à la Conférence internationale du Travail;
- propositions relatives à la soumission de conventions et de recommandations;
- mesures visant à proposer la ratification de conventions non ratifiées ou la mise en œuvre de recommandations ou, à l’inverse, la dénonciation de conventions ratifiées.

Cela comprend également les consultations relatives aux questions soulevées dans les rapports soumis au Bureau en vertu de l’article 22 de la Constitution de l’OIT.

Nous avons pris note de la réponse du gouvernement, notamment du fait que, depuis novembre 2022, le Togo s’est engagé dans un processus visant à rétablir le dialogue social. Il a par exemple mis en place la Cellule nationale sur les normes internationales du travail, dont le mandat est notamment d’élaborer des dossiers techniques en vue de la rédaction de rapports sur les instruments de l’OIT et de propositions visant à la ratification des conventions encore non ratifiées. Nous nous félicitons de l’indication du gouvernement selon laquelle les organisations d’employeurs et de travailleurs participent à la préparation de la Conférence



internationale du Travail, avec la contribution du gouvernement qui prend notamment en charge les frais des partenaires sociaux. Nous saluons également la volonté du gouvernement de solliciter l'assistance technique du BIT.

Néanmoins, les membres employeurs rappellent que la convention protège et promeut des consultations tripartites efficaces. La convention ne prescrit aucun modèle institutionnel particulier. Ce qui importe, c'est que des consultations tripartites efficaces aient lieu sur chacune des questions énoncées à l'article 5, paragraphe 1. Ces consultations devraient tenir véritablement compte des positions des organisations des partenaires sociaux. Nous prenons note de l'observation du gouvernement concernant les difficultés rencontrées pour obtenir les commentaires des partenaires sociaux. Cela souligne l'importance d'intensifier les efforts visant à renforcer la capacité de toutes les organisations représentatives à participer efficacement aux procédures de consultation sur les questions relevant de l'article 5, paragraphe 1. Nous encourageons donc le gouvernement, en consultation avec le BIT et les organisations de partenaires sociaux les plus représentatives, à veiller à ce que des consultations tripartites efficaces aient lieu sur chacune des questions énoncées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention. Nous encourageons en outre le gouvernement à fournir au BIT des rapports détaillés décrivant ces consultations, leurs participants et leurs résultats.

La deuxième question soulevée par la commission d'experts concerne la possibilité des organisations d'employeurs et de travailleurs de choisir librement leurs représentants. La commission d'experts a noté que le Code du travail protège les organisations syndicales contre toute ingérence de l'employeur. Toutefois, la commission d'experts note également que l'article 14 du Code du travail et un décret de 2022 – qui, ensemble, restreignent l'accès à la direction des syndicats des personnes ayant fait l'objet d'une condamnation comportant la perte des droits civiques ou une condamnation à une peine correctionnelle – pourraient avoir pour effet de limiter l'éligibilité de certaines personnes à ces fonctions. La commission a estimé que ces restrictions pourraient porter atteinte au principe du libre choix et nuire à la représentativité des processus de consultation. Les membres employeurs rappellent l'importance, pour les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, de pouvoir choisir librement leurs représentants, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention.

Nous prenons note et nous nous félicitons de l'engagement pris par le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir le respect de cet article, en réponse au commentaire de la commission. En réponse à cela, nous encourageons le gouvernement à collaborer avec le BIT, afin de fournir des informations détaillées sur les mesures qu'il a mises en œuvre ou qu'il prévoit de mettre en œuvre pour se conformer à l'article 3, paragraphe 1, de la convention. Nous attendons avec intérêt les observations des autres groupes concernant ce cas.

Membre travailleur, Togo – 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.

Membre gouvernemental, Maroc – 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.

Membre travailleur, Burkina Faso – 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.

Membre gouvernemental, Zambie – La Zambie remercie le représentant gouvernemental pour les informations fournies lors de cette discussion. Nous nous félicitons des progrès accomplis pour renforcer le cadre juridique et institutionnel du dialogue social, notamment la mise en œuvre de mécanismes de consultation tripartite, les efforts visant à promouvoir la négociation collective et les initiatives destinées à renforcer les capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs. Ces mesures démontrent l'engagement du Togo à faire progresser les principes de la convention. La Zambie salue le fait que le gouvernement reconnaisse sans détour les défis qui subsistent pour garantir la pleine mise en conformité avec la convention. Nous considérons que cette ouverture et cette volonté de collaborer de manière constructive avec les partenaires sociaux constituent une preuve positive de l'engagement du gouvernement en faveur d'une amélioration continue et d'un dialogue tripartite efficace.

La Zambie estime qu'il est important que le Bureau continue à fournir une assistance technique et un appui au renforcement des capacités, afin d'aider le Togo à consolider les acquis et à relever les défis qui subsistent. Nous encourageons donc le Bureau à veiller à ce que, malgré les contraintes financières actuelles, les États Membres continuent de bénéficier de l'appui nécessaire à la mise en œuvre efficace des normes internationales du travail. Nous encourageons le gouvernement, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à continuer de promouvoir un dialogue social constructif dans un esprit de tripartisme et de coopération.

Membre travailleuse, Belgique– 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 inefficaces. 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.

Membre gouvernemental, Gabon – 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 CNDP 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.

Membre travailleur, Botswana – Je prends la parole au nom des travailleurs du Botswana. Le Togo a ratifié la convention en 1983, s'engageant ainsi à mettre en place des procédures garantissant des consultations effectives, sur les questions relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail énoncées à l'article 5, paragraphe 1, entre les



représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. Cette ratification constituait un engagement supplémentaire selon lequel, aux fins des procédures prévues par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs doivent être librement choisis par leurs organisations représentatives, lorsque de telles organisations existent, conformément à l'article 3.

La commission d'experts soulève deux points préoccupants: des manquements à l'article 5, paragraphe 1, de la convention, concernant les consultations tripartites efficaces; et les obstacles au libre choix des représentants syndicaux introduits par l'article 14 du Code du travail et réitérés à l'article 3 du décret n° 22 de 2022. En tant que travailleurs du Botswana, nous sommes fermement convaincus que, dans toute société démocratique, le dialogue social reste la solution et/ou l'outil le plus efficace pour traiter des questions soulevées par la commission d'experts. Le dialogue social offre une plateforme permettant de résoudre les conflits existants et d'éviter ceux qui pourraient survenir à l'avenir.

Que faut-il donc pour que le dialogue social fonctionne au Togo? Le gouvernement doit prendre des mesures délibérées pour que le CNDS soit efficace et remplisse son mandat tel que défini par les partenaires sociaux. Tout rapport ou document émanant de cette instance ou d'une autre structure de dialogue social doit refléter les besoins et les aspirations tant du gouvernement que des partenaires sociaux. Cela inclut les soumissions réalisées dans le cadre des rapports au titre de l'article 19, conformément aux lignes directrices de l'OIT en matière de rapports. Les représentants au sein des structures de dialogue social doivent être choisis par les partenaires sociaux, sans contrôle ou ingérence du gouvernement. Ces représentants doivent avoir la liberté d'exprimer la volonté et les aspirations de leurs mandants sans crainte d'intimidation et/ou sans avoir à faire face aux entraves ou obstacles que pourrait leur imposer la loi, comme l'indique le rapport de la commission d'experts.

Enfin, une structure de dialogue social doit disposer des ressources nécessaires pour remplir efficacement sa mission. Une structure dont les ressources sont insuffisantes risque de ne pas pouvoir remplir son mandat, ce qui entraînerait l'effondrement total du dialogue social. Nous prions donc instamment le gouvernement de veiller à ce que des consultations constructives aient lieu entre les partenaires sociaux, à ce que l'espace de dialogue social soit exempt de toute intimidation et à ce que les partenaires sociaux soient libres de choisir leurs représentants comme ils le jugent bon et approprié. Tout cela doit se faire par le biais d'une réforme du Code du travail sur une base tripartite.

Membre travailleur, Afrique du Sud – Un dialogue social efficace entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs est essentiel pour faire progresser la justice sociale, favoriser une croissance économique inclusive, améliorer les salaires et les conditions de travail, et soutenir les entreprises durables. En tant que pierre angulaire de la bonne gouvernance, le dialogue social permet de créer les conditions nécessaires au travail décent pour tous, tout en favorisant la paix sociale, la stabilité et une gouvernance efficace du marché du travail. Toutefois, cela n'est possible que dans un environnement où les organisations de travailleurs et d'employeurs sont libres et indépendantes.

En Afrique du Sud, après la fin du régime de l'apartheid en 1994, l'une des premières missions du nouveau gouvernement démocratique a été de garantir la protection des droits des travailleurs conformément à la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et à la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et d'institutionnaliser le dialogue social conformément à la convention n° 144. L'article 23 de la nouvelle Constitution de la République d'Afrique du Sud, qui est la loi suprême



dans notre pays, garantit que chaque travailleur a le droit de constituer un syndicat et d'y adhérer, de participer aux activités et aux programmes d'un syndicat, et de faire grève.

Pour donner effet à l'article 23 de la Constitution de la République d'Afrique du Sud, le Parlement a adopté la loi n° 66 sur les relations de travail de 1995. Le chapitre 2, article 4, de la loi sur les relations de travail dispose que chaque membre d'un syndicat a le droit: de participer aux activités licites de celui-ci, de participer à l'élection de ses dirigeants, responsables ou représentants syndicaux et de se présenter aux élections et d'être éligible à un poste de dirigeant ou de responsable. Ces dispositions offrent une protection contre toute ingérence du gouvernement et des employeurs et garantissent l'indépendance des travailleurs et des syndicats.

Bien que nous saluions la création et/ou l'existence du CNDS au Togo, nous tenons à rappeler au gouvernement que l'absence de syndicats libres et indépendants constitue une violation manifeste des dispositions de la convention. Le Comité de la liberté syndicale n'a cessé de souligner que la liberté syndicale ne peut exister que lorsque les libertés publiques sont respectées. Ces libertés comprennent la liberté d'expression, la liberté de réunion, la liberté de circulation et la protection contre toute arrestation ou détention arbitraire. Les syndicats jouent un rôle essentiel dans la représentation et la protection des intérêts des travailleurs. Cependant, les travailleurs et leurs organisations ne peuvent exercer efficacement leurs droits si les dirigeants et les membres syndicaux sont victimes d'intimidation, de harcèlement, de censure ou de restrictions à la liberté de réunion et de manifestation pacifiques, comme c'est le cas au Togo. Selon le Comité de la liberté syndicale, il incombe au gouvernement de garantir un environnement dans lequel les syndicats peuvent fonctionner librement et en toute indépendance. Le respect des libertés publiques n'est donc pas seulement un droit de l'homme, mais également une condition nécessaire à une véritable liberté syndicale et à un dialogue social efficace. Nous appelons donc respectueusement le gouvernement à veiller à ce que les représentants des employeurs et des travailleurs soient librement élus, conformément à l'article 3, paragraphe 1, de la convention.

Membre travailleur, République démocratique du Congo – 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.

Membre travailleur, Kenya – Je m'exprime au nom des travailleurs kenyans, sous les auspices de l'Organisation centrale des syndicats (COTU). Nous notons avec inquiétude que le Togo ne respecte ni n'adhère à la convention et à l'esprit du tripartisme, alors qu'il a bel et bien ratifié cette convention en 1983. Pour instaurer la paix sociale et effectivement mettre en œuvre la convention, le Togo a la possibilité de tirer des enseignements importants de l'expérience de ses pairs, comme le Kenya, où le dialogue social a joué un rôle significatif dans l'instauration de relations de travail stables et la promotion d'un processus décisionnel inclusif. L'expérience du Kenya démontre qu'un tripartisme réussi repose sur le respect mutuel entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs.

Le dialogue social a été renforcé grâce à un cadre juridique et institutionnel solide qui reconnaît la légitimité des partenaires sociaux et garantit leur participation effective aux discussions sur la politique économique et du travail. Nous puisons notre force dans la Constitution et la législation nationales. L'un des facteurs clés du succès du Kenya réside dans la reconnaissance et la participation d'organisations représentatives telles que la COTU ou la Fédération des employeurs du Kenya (FKE). Grâce à des consultations régulières, ces institutions ont offert une tribune permettant d'aborder les questions liées au travail, de régler les conflits et de parvenir à un consensus sur des sujets d'importance nationale. Cette approche collaborative a largement contribué à la paix et à la stabilité sociales. L'exemple du Kenya démontre également l'importance d'un dialogue continu et de l'instauration d'un climat de confiance entre les partenaires tripartites.

Un dialogue social efficace nécessite plus que des structures formelles. Il repose sur un véritable engagement en faveur de la consultation, du compromis et du respect des différents points de vue. Lorsque les partenaires sociaux sont traités sur un pied d'égalité, ils contribuent activement au développement économique et à la cohésion sociale. Par ailleurs, le Kenya a investi dans le renforcement des capacités et la formation des fonctionnaires et des organisations d'employeurs, et a garanti les libertés des syndicats. Ces efforts ont permis de renforcer la capacité des parties à participer efficacement aux consultations tripartites et à s'engager de manière constructive dans les discussions politiques.

L'expérience du Kenya ainsi que celle d'autres pays comme l'Afrique du Sud, la Suède, l'Allemagne et l'Australie démontrent qu'un dialogue social solide et un tripartisme efficace favorisent les droits au travail, la croissance économique et la stabilité sociale. Enfin, un dialogue social constructif ne peut prospérer que lorsque les partenaires sociaux sont respectés et que leurs droits sont protégés. Malheureusement, le contexte actuel au Togo ne semble pas propice à un dialogue social constructif. Une législation restrictive entravant les assemblées syndicales et le licenciement de dirigeants syndicaux sapent la confiance et affaiblissent les fondements du tripartisme. Le gouvernement doit prendre des mesures concrètes pour créer un environnement propice au dialogue, en respectant les droits des



travailleurs et des employeurs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et à la négociation collective. Ces droits fondamentaux sont non seulement essentiels au respect de la convention, mais constituent également la pierre angulaire d'une paix sociale et d'un développement durables.

Membre travailleur, Espagne – La commission d'experts note que les consultations menées dans le cadre du CNDS n'ont pas porté sur les questions spécifiques visées à l'article 5 de la convention.

Par ailleurs, les travailleurs du Togo ont signalé l'absence de consultations effectives sur les réponses aux questionnaires de la Conférence, la soumission des conventions et des recommandations aux autorités nationales, le réexamen des conventions non ratifiées et l'élaboration de rapports sur l'application des normes internationales du travail.

Il ne s'agit pas de questions d'ordre secondaire. Il s'agit de l'essence même de la participation tripartite aux activités de l'OIT, et de l'instance où les partenaires sociaux peuvent exprimer leurs positions sur la ratification des conventions, l'examen des normes internationales du travail et la manière dont celles-ci sont appliquées au niveau national.

Les conséquences de cette absence de consultation tripartite peuvent être particulièrement graves pour les travailleurs les plus vulnérables. Lorsque les syndicats ne peuvent pas participer pleinement aux procédures prévues par la convention, les préoccupations et les besoins de ceux qui sont le moins à même de faire entendre leur voix risquent de ne pas être pris en compte dans les discussions sur le développement et la mise en œuvre de normes internationales du travail. C'est notamment le cas pour les travailleurs de l'économie informelle, les femmes, les jeunes ou les adolescents victimes du travail des enfants.

Par ailleurs, la commission d'experts a fait part de ses préoccupations concernant le libre choix des représentants des travailleurs et des employeurs dans les procédures de consultation. Elle a notamment noté que certaines restrictions prévues dans la législation pourraient entraver le libre choix nécessaire pour garantir une représentation effective à ces procédures. La représentativité et l'indépendance des personnes participant aux mécanismes de consultation sont essentielles pour que le dialogue social soit crédible, inclusif et puisse produire des résultats légitimes.

Les consultations tripartites ne sont pas une simple formalité administrative. C'est pourquoi nous prions le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir des consultations effectives sur tous les points prévus par la convention et d'assurer la participation libre et indépendante des organisations représentatives.

Membre travailleuse, Argentine – Je m'exprime au nom des centrales syndicales argentines regroupées au sein de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA) pour dénoncer le non-respect de la présente convention par l'État.

Tout d'abord, je tiens à souligner que cette convention a été reconnue dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, comme l'une des normes internationales du travail les plus importantes du point de vue de la gouvernance, étant donné que le dialogue social et les consultations tripartites sont des conditions indispensables à la légitimité, à l'efficacité et à la durabilité des politiques du travail.

De même, dans le cadre de l'Agenda du travail décent et des principes visant à promouvoir la reprise et le développement, cette institution a réaffirmé que les politiques publiques devaient s'appuyer sur le dialogue social et le tripartisme, qui sont des outils essentiels pour



associer progrès social et développement économique. Parmi ces principes figure notamment la nécessité de renforcer les institutions du monde du travail, de soutenir des services publics efficaces, d'étendre la protection sociale et de veiller à ce que les décisions qui ont une incidence sur l'emploi et les conditions de travail soient adoptées dans le cadre de procédures participatives et institutionnalisées. La convention constitue précisément l'instrument qui permet de concrétiser ces objectifs au sein du système normatif de l'OIT.

Toutefois, les éléments examinés dans le cas présent mettent en évidence une réalité différente. La commission d'experts a en effet souligné que les instances existantes n'ont pas traité de manière adéquate les questions visées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention, notamment des points essentiels tels que les réponses aux questionnaires de la Conférence, le réexamen des conventions et des recommandations, l'examen des instruments non ratifiés et le contrôle de l'application des normes internationales du travail.

Nous sommes également préoccupés par le non-respect de l'article 3, paragraphe 1, de la convention car, bien que le rapport précise que la protection contre toute ingérence de l'employeur est reconnue dans le cadre réglementaire, ce dernier comporte néanmoins des restrictions légales qui peuvent constituer une entrave au libre choix des représentants syndicaux.

Le rapport de la commission d'experts met en évidence l'engagement exprimé par le gouvernement à respecter la convention. C'est la raison pour laquelle nous l'encourageons à solliciter l'assistance technique du BIT. Toutefois, comme nous l'avons déjà indiqué, le fait que ces observations soient répétées par la commission montre que de simples déclarations d'intention ne suffisent pas.

Nous demandons donc de prier le gouvernement de prendre des mesures concrètes et vérifiables pour garantir des consultations tripartites régulières, institutionnalisées et effectives; garantir le libre choix des représentants; doter les mécanismes de dialogue de ressources adéquates; et faire rapport en temps utile sur les progrès réalisés.

Représentant gouvernemental – Avant toute 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 constituent des facteurs déterminants pour la mise en œuvre de solutions durables et l'avènement d'une société plus juste, plus solidaire et plus résiliente.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier tous les orateurs qui ont pris la parole. Nous remercions également le gouvernement pour les informations qu'il nous a fournies. Nous saluons l'engagement du gouvernement en faveur du dialogue social et prenons note de ses efforts récents visant à renforcer les discussions tripartites. Pour terminer, et à l'occasion du 50^e anniversaire de la convention cette année, nous tenons également à réaffirmer l'importance de cette convention et le fait qu'elle incarne le principe même du tripartisme.

Les membres employeurs demandent au gouvernement, premièrement, de fournir des informations plus détaillées concernant les consultations menées au titre de ses obligations découlant de l'article 5, paragraphe 1, de la convention. Deuxièmement, de fournir des



informations plus détaillées sur la manière dont il compte mettre sa législation et sa pratique en conformité avec les engagements découlant de l'article 3, paragraphe 1, de la convention. Troisièmement, de continuer à collaborer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Et quatrième, si nécessaire, de faire appel à l'assistance technique du BIT afin de renforcer encore ses mécanismes de consultation et d'établissement de rapports. Nous sommes convaincus que le gouvernement mettra en œuvre ces recommandations dans les meilleurs délais, afin d'assurer le plein respect de la convention, en droit et dans la pratique.

Membres travailleurs – 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 et dans la 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.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut. Nous remercions le représentant gouvernemental du Togo et tous les délégués qui ont pris la parole.

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.



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

- fournir des informations détaillées et actualisées sur la manière dont les consultations tripartites sont menées dans la pratique sur toutes les questions visées à l'article 5, paragraphe 1, de la convention, y compris le contenu des consultations, les acteurs concernés et les résultats de ces consultations;
- prendre des mesures supplémentaires, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, pour garantir que des consultations efficaces et inclusives sont systématiquement menées sur toutes les questions, en temps opportun, de manière efficace et constructive, et conformément à l'article 5, paragraphe 1, de la convention;
- fournir des informations sur les mesures prises ou envisagées pour mettre la législation et la pratique en conformité avec l'article 3, paragraphe 1, de la convention, notamment en ce qui concerne la garantie du libre choix des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- renforcer les capacités du cadre institutionnel et la coopération des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, notamment en leur fournissant des ressources financières et en leur prodiguant des formations, afin de faciliter leur bon fonctionnement et leur participation aux mécanismes et processus de consultation.

La commission a demandé au gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du BIT et de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, des informations sur les mesures prises pour mettre en œuvre ces recommandations, ainsi que sur les résultats obtenus.

Représentant gouvernemental – Encore une fois, le gouvernement voudrait remercier très sincèrement les membres de la commission pour cette opportunité qui a permis au gouvernement de fournir d'avantage d'informations sur la situation et sur l'application de la convention.

Le gouvernement prend bonne note des conclusions qui en découlent, et veillera à prendre les dispositions requises, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. À ce propos, au regard du délai qui a été imparti, d'ici septembre, le gouvernement voudrait très humblement solliciter qu'un temps plus fourni soit donné au gouvernement pour pouvoir ramener en interne, avec les partenaires sociaux, cette question. Nous voudrions que la commission puisse examiner cette requête, celle de nous donner plus de temps pour mieux examiner la question.

Turkménistan (ratification: 1997)

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Informations écrites communiquées par le gouvernement

Le gouvernement a pris des mesures importantes pour s'acquitter de ses obligations en vertu de la convention, dans le cadre de la feuille de route relative aux activités de coopération entre le gouvernement et le BIT (ci-après, «la feuille de route») pour 2024-25 et pour 2026,



comme suite à la soumission du rapport annuel au titre de la convention, conformément aux dispositions de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, le 1^{er} septembre 2025.

Le gouvernement a mené des activités guidées par la feuille de route avec les partenaires sociaux.

Amélioration des textes de loi en ce qui concerne les questions relatives au travail forcé et au travail des enfants et ratification de normes internationales du travail prioritaires

- Des modifications et des ajouts à l'article 406 du Code du travail relatifs au travail forcé et au travail des enfants ont été rédigés et adoptés lors d'une séance du Parlement, le 22 novembre 2025. Les modifications apportées au Code sont conformes aux recommandations formulées par des experts du BIT après l'examen de la législation.
- La doctrine pour le développement du marché du travail du Turkménistan jusqu'en 2030 a été adoptée. Elle prévoit des activités visant à:
 - a) améliorer les relations professionnelles et la législation du travail;
 - b) moderniser les systèmes de sécurité au travail et de salaires;
 - c) étendre les services numériques;
 - d) renforcer la coopération avec les organisations internationales, dont l'OIT, et accéder à davantage de conventions de l'OIT.

À l'heure actuelle, le gouvernement et les partenaires sociaux coopèrent activement pour favoriser la ratification du Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. La ratification de ces instruments jouera un rôle important sur la voie de la réalisation des objectifs établis que sont la prévention des violations de la législation du travail, la garantie de l'application des lois et la traduction des contrevenants en justice.

Le protocole de 2014 et la convention n° 102 ont fait l'objet d'une concertation avec les ministères et organismes concernés et ont été soumis au gouvernement pour ratification.

Augmentation des salaires pour les cueilleurs

En décembre 2024, le BIT a envoyé une personne spécialisée dans les questions de salaires. Cette visite dans les *welaýatlar* (provinces) de Mary et de Lebap avait pour but d'analyser des données en vue d'élaborer des recommandations solides permettant d'instaurer des salaires attrayants pour les cueilleurs de coton au Turkménistan, selon les capacités des agriculteurs. Conformément aux recommandations de l'OIT, la possibilité d'augmenter les salaires pour les cueilleurs est à l'examen.

À cet égard, le 6 mai 2026, des représentants du ministère du Travail et de la Protection sociale et des représentants du BIT se sont réunis par vidéoconférence dans le but d'examiner les mécanismes d'établissement de salaires décents en vue d'encourager une cueillette du coton volontaire et une rémunération juste. Ces travaux se poursuivront au cours de la future mission d'experts du BIT au Turkménistan, fin mai 2026, et prévoiront les futures mesures à prendre concrètement pour définir l'augmentation de salaire des cueilleurs de coton.



Réforme du système d'inspection du travail

Le gouvernement examine actuellement la question de la réforme du système d'inspection du travail en vue d'en accroître l'efficacité. À ce sujet, du 24 au 27 mars 2026, Achgabat a accueilli une mission spécialisée du BIT consacrée à la réglementation du travail, à l'inspection du travail et à la sécurité et la santé au travail, dans le cadre de laquelle une réunion bilatérale a été organisée au ministère du Travail et de la Protection sociale et un séminaire tripartite s'est tenu, avec des représentants du ministère, sur les conventions fondamentales concernant la sécurité et la santé au travail, à savoir 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.

Ce séminaire a permis de mieux faire comprendre et connaître aux parties prenantes nationales les implications concrètes, les prescriptions et la mise en œuvre des instruments fondamentaux de l'OIT, en vue d'appuyer leur ratification et leur mise en œuvre par le gouvernement.

Sensibilisation aux questions relatives au travail des enfants et au travail forcé

Les réformes dans le domaine du travail des enfants et du travail forcé passent par des activités de sensibilisation menées à grande échelle auprès des différents acteurs et à divers niveaux de gouvernance. Les pratiques de mobilisation par des institutions, auparavant considérées comme normales, doivent être éradiquées. Ces changements de pratique ne peuvent pas se faire à brève échéance par de simples modifications de la législation. Ils doivent être assortis d'activités menées à l'intention des fonctionnaires et de l'ensemble de la population pour leur expliquer les choses et les sensibiliser à ces questions. De ce fait, les activités de sensibilisation sont déployées à l'échelon national et au niveau des *welaýatlar* (provinces).

Au cours de la mission effectuée par des spécialistes du BIT, du 14 au 20 avril 2026, le ministère du Travail et de la Protection sociale et le BIT ont organisé, sous l'égide de la Commission interdépartementale chargée de garantir l'exécution des obligations internationales du Turkménistan dans le domaine des droits humains et du droit international humanitaire, des tables rondes au centre des *welaýatlar* de Mary, Dashoguz, Lebap, Balkan et Ahal. Celles-ci ont compté sur la participation de représentants des administrations (*häkimlikler*) des *welaýatlar* et des *etraplar* (districts) et des départements concernés des ministères et organismes du pays, ainsi que de représentants du ministère des Affaires étrangères dans les *welaýatlar*, de la Centrale syndicale nationale et de l'Union des industriels et des entrepreneurs.

Les directeurs des départements concernés du ministère du Travail et de la Protection sociale de la population, du ministère de l'Agriculture, du ministère de l'Éducation, du Bureau du Procureur général, du ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Industrie textile dans les *welaýatlar*, ainsi que d'autres ministères participant à la mise en œuvre de la feuille de route relative aux activités conjointes du gouvernement et du BIT pour 2026, ont également été invités à ces tables rondes.

Les participants ont pris connaissance des résultats de l'Enquête sur les conditions d'emploi et de travail pendant la récolte du coton au Turkménistan, menée en 2025, examiné les tendances repérées, pris note des progrès accomplis et défini les domaines dans lesquels une amélioration était nécessaire. En outre, au cours de la réunion, les dispositions des conventions de l'OIT relatives au travail des enfants et au travail forcé ont été examinées et des exemples internationaux d'inclusion de dispositions relatives au travail dans des accords



relatifs au commerce et à l'investissement ont été présentés. Au total, quelque 350 participants dans cinq *welayatlar* ont pris part à ces activités.

Des membres de la Commission interdépartementale chargée de garantir l'exécution des obligations internationales du Turkménistan ont également présenté des informations sur les mesures mises en œuvre pour créer des conditions de travail décentes et protéger les droits de toutes les parties à des relations professionnelles conformes aux conventions de l'OIT ratifiées par le Turkménistan.

Renforcement des capacités nécessaires pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé et mettre en œuvre les réformes

Les activités de renforcement des capacités font partie intégrante des réformes. Elles sont au cœur des changements législatifs prévus pour la prochaine période et s'appuient sur l'étude de bonnes pratiques aux niveaux régional et mondial, en tenant compte des spécificités et des intérêts du Turkménistan.

Ainsi, les 14 et 15 mai 2026, dans le cadre de la visite de spécialistes du BIT sur les questions relatives au travail forcé, un séminaire de deux jours a été organisé sur ces questions à l'intention de représentants de certains organes de contrôle et organismes chargés de faire appliquer la loi.

Ce séminaire a renforcé la capacité de ces organismes à recevoir et à traiter les plaintes, à mener des enquêtes, à poursuivre les personnes responsables et à garantir la protection des plaignants.

Il ne s'agit que d'un exemple d'activité de renforcement des capacités, qui sera suivi de plusieurs séances et séminaires de formation prévus pour 2026-27.

Données

Le gouvernement utilise des données fiables pour élaborer des politiques et des réformes concernant les travailleurs, en particulier pour prévenir le travail des enfants et le travail forcé. Parmi ces sources figure l'Enquête sur les conditions d'emploi et de travail pendant la récolte du coton au Turkménistan, menée conformément à la méthodologie du BIT, entre septembre et novembre 2025.

Sur la base des conclusions des observations menées dans le cadre de la feuille de route, un rapport de l'Organisation internationale du Travail a été élaboré.

D'après celui-ci, le gouvernement a enregistré des progrès importants en matière de prévention du travail forcé pendant la récolte du coton. Le dernier rapport relève des progrès tangibles sur certains aspects des conditions de travail, en particulier dans le domaine des salaires, ce qui indique que les dernières mesures et les récents ajustements des politiques portent leurs fruits dans la pratique.

La hausse des salaires pour les cueilleurs de coton par rapport aux années précédentes en est un exemple.

En outre, par rapport à 2024, l'accès à un équipement de protection individuelle pour les cueilleurs de coton interrogés est meilleur et des indicateurs relativement élevés ont été enregistrés dans le domaine de l'approvisionnement en eau.

Toutefois, afin de pérenniser les succès, le gouvernement continuera de s'employer à renforcer l'état de droit, à améliorer la transparence et à garantir des conditions de travail décentes. Pour ce faire, il faut:



- adopter des mesures systématiques plus fortes pour garantir le contrôle effectif de l'interdiction, en droit, du travail des enfants, et pour en éliminer les causes profondes;
- surveiller constamment, prévoir des mécanismes obligeant à rendre des comptes plus clairs et mettre pleinement en œuvre les obligations relatives à la prévention du travail forcé envisagées dans la feuille de route.

Suivi régulier de la mise en œuvre des mesures prévues par la feuille de route

Les 11 et 12 mars 2026, pendant la visite de la délégation du BIT au Turkménistan, conduite par le Directeur régional du Bureau régional de l'OIT pour l'Europe et l'Asie centrale, des réunions bilatérales se sont tenues au Cabinet des ministres, au Mejlis, au Bureau du Procureur général, au ministère des Affaires étrangères, à la Centrale syndicale nationale et à l'Union des industriels et des entrepreneurs.

Le 12 mars 2026, une table ronde a été organisée au ministère des Affaires étrangères, avec des chefs et des représentants des ministères et organismes nationaux concernés, au cours de laquelle les résultats de la mise en œuvre d'activités dans le cadre de la feuille de route pour 2026 ont été résumés et les futures étapes de la coopération examinées.

Actions prioritaires en vue de renforcer le cadre stratégique relatif à la prévention de la mobilisation et du travail des enfants

Prévention de la pratique du travail forcé dans le cadre de l'Activité 1.1 de la feuille de route

Afin d'établir en droit des normes interdisant le travail forcé ou obligatoire pendant la récolte du coton, un projet de décision du président a été rédigé sur les mesures visant à organiser au mieux la récolte du coton, avec les ministères et organismes concernés, ainsi que les partenaires sociaux, et soumis au gouvernement pour examen.

Il est important de noter qu'un nouveau projet du BIT financé par l'Union européenne (Promotion du travail décent et prévention du travail des enfants et du travail forcé au Turkménistan) a été lancé. Ce projet couvre toute une série de questions relatives à la garantie des droits des citoyens en ce qui concerne le travail et vise particulièrement à prévenir le travail des enfants et le travail forcé, ainsi qu'à promouvoir le travail décent, en particulier dans le secteur du coton au Turkménistan.

Ce projet contribuera à:

- améliorer davantage la législation;
- renforcer les capacités institutionnelles;
- développer des mécanismes concrets de prévention du travail des enfants et du travail forcé, ainsi que de promotion du travail décent.

Il convient en particulier de noter que la mise en œuvre de ce projet est menée avec l'appui de l'Union européenne et en étroite coopération avec des partenaires internationaux et nationaux.

Une telle approche garantit l'exhaustivité et la pérennité des résultats atteints.

Discussion par la commission

Présidente – Nous allons entamer l'examen du premier cas, soit l'application par le Turkménistan de la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. Vingt délégués



s'étant inscrits sur la liste des orateurs, le Bureau a décidé de réduire de 5 à 3 minutes le temps de parole maximum accordé aux délégués s'exprimant à titre individuel. J'invite à présent la représentante gouvernementale du Turkménistan, vice-ministre du Travail et de la protection sociale de la population, à prendre la parole.

Interprétation du russe: Représentante gouvernementale – Le Turkménistan considère le travail des organes de contrôle de l'OIT comme un processus de partenariat et de collaboration. Aujourd'hui, je voudrais donc m'exprimer en toute sincérité au sujet non seulement des progrès réalisés mais aussi de nos projets futurs dans ce domaine. Le Turkménistan, qui a ratifié la convention en 1997, réaffirme sa volonté de donner pleinement effet à cet instrument en droit et dans la pratique.

En coopération avec l'OIT, le gouvernement a appliqué systématiquement, une série de feuilles de route axées sur la coopération pour 2023, la période 2024-25 et, plus récemment, pour 2026. La mise en œuvre des mesures prévues par la feuille de route pour 2023 a donné lieu à la mise en place de mécanismes pratiques, dont un mémorandum d'accord signé par le gouvernement turkmène avec l'OIT sur le respect des règles relatives au recrutement et aux conditions de travail pendant la récolte du coton au Turkménistan.

Au titre de ce mécanisme, le recrutement et les conditions de travail sont régulièrement observés pendant la récolte du coton avec la participation d'experts internationaux du BIT. En application de ce mémorandum d'accord, 40 observateurs se sont rendus au Turkménistan en 2025. Les visites ont été réalisées par des observateurs et des experts internationaux du BIT.

Il convient de noter qu'aucun système national n'est parfait et que chaque système doit constamment être amélioré en fonction des nouveaux problèmes et de l'expérience acquise. À cet égard, je tiens à souligner particulièrement que le Turkménistan est prêt à se mobiliser de façon constructive et à coopérer régulièrement avec l'OIT et ses organes de contrôle, ce qu'illustrent les exemples que j'ai donnés.

Cela étant, en ce qui concerne le rapport de la commission d'experts, nous tenons à souligner qu'il contient certaines analyses et informations qui, à notre avis, ne correspondent pas pleinement à la situation actuelle ni aux résultats des travaux accomplis par le Turkménistan ces dernières années. Nous souhaitons donc mettre l'accent sur certaines activités et certains résultats concrets, qui, nous l'espérons, donneront une image plus complète de la situation.

Nous apprécions beaucoup les activités déployées par l'OIT pour observer le recrutement et les conditions de travail pendant la récolte du coton. En même temps, il convient de noter que la nature même de ces observations en fait des études sélectives visant avant tout à recenser les risques éventuels et les domaines dans lesquels des problèmes pourraient se poser. Le Turkménistan juge donc important de poursuivre sa collaboration avec l'OIT pour recueillir des données qui broseront un tableau aussi complet que possible de la situation dans différentes régions du pays.

La commission avait constaté qu'il était nécessaire d'interdire plus clairement et de manière plus contraignante le travail forcé et le travail des enfants. À cet égard, l'une des principales mesures prises a été la révision des dispositions du Code du travail, qui a renforcé la sécurité juridique et la force exécutoire de l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants ainsi que le préoyaient les recommandations de l'OIT. On notera en particulier qu'en juillet 2024, la liste des emplois caractérisés par des conditions préjudiciables et dangereuses a été modifiée et il a été interdit d'employer des personnes âgées de moins de 18 ans pour



accomplir le travail visé. Les «cueilleurs de coton» et les «cultivateurs de coton» sont désormais inscrits sur cette liste.

En outre, conformément aux recommandations formulées par l'OIT en novembre 2024, les dispositions des articles 8 et 23 du Code relatives au travail forcé et au travail des enfants ont été modifiées. Loin d'être isolées, ces modifications s'inscrivent dans une réforme plus vaste de la législation du travail, décrite dans le Concept du marché du travail jusqu'en 2030, qui prévoit l'amélioration des relations professionnelles, la modernisation du système de rémunération et de protection des travailleurs, la création de services numériques et l'intensification de la coopération avec l'OIT.

Conformément aux recommandations de l'OIT, il a aussi été élaboré un projet de décret du Président du Turkménistan interdisant directement toute forme de mobilisation forcée des travailleurs pour la récolte du coton et énonçant le caractère inadmissible du travail forcé ou obligatoire.

En outre, l'adhésion au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, ainsi qu'à la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, est au stade final de l'approbation. L'adhésion à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et à la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, avance aussi.

Les recommandations de la commission d'experts ont conduit à des changements législatifs concrets et à des cadres institutionnels pérennes.

La réforme du système d'inspection du travail est considérée comme l'un des éléments centraux de notre politique actuelle. La mission de l'OIT en mars 2026 a confirmé qu'il était nécessaire de renforcer encore les capacités institutionnelles, et formulé des recommandations qui ont déjà été suivies d'actions concrètes par l'intermédiaire d'activités de formation et de la révision des méthodes de contrôle de l'inspection. Il convient de noter en particulier qu'en mars 2026, la réforme du système d'inspection du travail a été lancée avec l'aide de spécialistes du BIT, un séminaire tripartite a été organisé sur des conventions fondamentales, 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 14 et 15 mai 2026, des représentants des organes de contrôle et des services chargés de l'application de la loi ont participé à un séminaire sur le travail forcé, ce qui a renforcé leur capacité de recevoir et examiner des plaintes, d'enquêter, de traduire en justice les auteurs de ces actes et de protéger les plaignants. Il convient de souligner que le gouvernement considère les activités de renforcement des capacités comme une partie systémique et essentielle des réformes en cours, qui pose les bases des futurs changements législatifs et institutionnels.

Dans le même temps, les activités de renforcement des capacités sont assorties de mesures concrètes visant à garantir le contrôle par l'État du respect du droit du travail. Ainsi, en 2025, les inspecteurs du travail du ministère du Travail et de la Protection sociale ont mené 3 867 inspections, qui ont mis en évidence des atteintes au droit du travail dans 2 352 cas. À la suite de ces inspections, 3 040 sanctions administratives et d'autres mesures coercitives prévues par la législation turkmène ont été imposées aux auteurs des infractions.

Ces activités s'inscrivent dans le cadre d'un programme de coopération plus large avec l'OIT qui vise à renforcer les capacités des organes de contrôle et des services chargés de l'application de la loi. Elles se poursuivront en 2026-27 par l'intermédiaire d'une série de séances de formation thématiques et d'activités pratiques.



Dans le même temps, des mesures sont mises en œuvre pour élargir l'éventail des mécanismes dont disposent les travailleurs pour demander réparation et protéger leurs droits. Dans le cadre de l'application de la feuille de route relative aux activités de coopération entre le gouvernement et le BIT, une attention particulière a été accordée à l'amélioration des procédures de traitement des plaintes et à la garantie d'un accès à des voies de recours efficaces. À cette fin, les représentants de l'OIT ont entamé un processus de consultation extraordinaire avec le Bureau de l'Ombudsman, ainsi qu'avec les magistrats et les autorités chargées de l'application des lois.

Le renforcement des capacités institutionnelles du Bureau de l'Ombudsman a été une avancée supplémentaire. En 2024, un bureau auxiliaire spécial sur les droits de l'homme dans le secteur privé a été créé au sein du Bureau de l'Ombudsman et les pouvoirs de l'Ombudsman ont été élargis pour lui permettre d'examiner les plaintes visant les activités d'entreprises et d'organisations, quel que soit leur statut ou leur propriétaire. Une attention particulière a été accordée à l'analyse des expériences internationales en matière d'accès aux mécanismes de plainte et de protection des plaignants et au renforcement de la confiance des travailleurs dans les procédures de plainte. Les consultations ont aussi porté sur les solutions possibles pour développer encore les modes de dépôt d'informations et de plaintes, y compris des mécanismes garantissant l'anonymat des plaignants et respectant les pratiques internationales en matière de protection des droits des travailleurs.

Les commentaires de la commission d'experts et les observations de l'OIT mettent en évidence l'importance d'éliminer les facteurs structurels qui peuvent être à l'origine de la création de main-d'œuvre non volontaire. Le Turkménistan a donc entrepris un travail d'ordre systémique, qui constitue l'une des principales mesures de prévention, pour réformer les mécanismes salariaux dans le secteur du coton. Il convient de noter que les travaux dans ce domaine sont menés en étroite coopération avec l'OIT. Plus précisément, sur la base de l'analyse salariale réalisée par l'OIT et des consultations qui ont suivi, des travaux ont été lancés en 2026 en vue de concevoir un système de rémunération des cueilleurs de coton plus transparent et plus solide sur le plan économique.

Il convient aussi de noter qu'une part importante de travail saisonnier dans le secteur du coton est réalisée par des personnes qui cherchent à gagner un revenu complémentaire. C'est précisément pour cette raison que le gouvernement accorde une attention particulière à l'amélioration du système de rémunération des cueilleurs de coton et à l'instauration de conditions qui permettraient de rendre plus attrayant l'emploi volontaire dans ce secteur. Dans ce contexte, nous tenons à souligner qu'au cours de la période 2023-24, les salaires ont doublé dans ce secteur.

Toutefois, nous précisons qu'il ne s'agit pas là d'une limite et que le gouvernement prendra progressivement de nouvelles mesures pour faire augmenter le montant des salaires. Nous partons du principe que l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et l'élargissement des possibilités d'emploi saisonnier sont les moyens les plus efficaces pour prévenir tout risque associé au travail non volontaire.

Par ailleurs, la mécanisation des travaux agricoles ne ralentit pas. Nous considérons la mécanisation comme un facteur essentiel, qui permettra de réduire durablement le recours à la main-d'œuvre manuelle et de réduire autant que possible les risques associés au recrutement de travailleurs pendant la saison des récoltes. Dans le cadre de cet effort global, le gouvernement investit régulièrement dans les équipements, met en œuvre des réformes dans le secteur agricole et améliore les politiques d'approvisionnement.



Les modifications de la législation ne suffisant pas pour faire évoluer des pratiques bien ancrées, il faut les associer à des mesures de sensibilisation. Aussi, du 14 au 20 avril 2026, des tables rondes ont été tenues dans cinq *welaýatlar* (provinces) du pays sous les auspices de la commission interdépartementale chargée du respect des obligations internationales du Turkménistan dans le domaine des droits de l'homme et du droit international humanitaire, avec la participation d'environ 350 représentants d'organes gouvernementaux, du bureau du procureur, de ministères compétents, de syndicats et d'entreprises. Les réunions ont permis d'examiner les conclusions du rapport de 2025 sur le respect des règles relatives au recrutement et aux conditions de travail pendant la récolte du coton, et de recenser les domaines dans lesquels des progrès supplémentaires sont nécessaires.

Dans le prolongement de ces activités, des représentants des collectivités locales et des organismes intéressés ont organisé d'autres manifestations pour informer la population locale. En outre, il est prévu qu'à la mi-juin de cette année, des manifestations similaires se tiennent dans plus de 15 *etraplar* (districts) répartis sur les cinq *welaýatlar* (provinces) du pays.

La coopération avec l'OIT et les autres partenaires internationaux reste un élément clé de la mise en œuvre des recommandations de la commission d'experts.

La mise en route le 13 mai 2026 d'un nouveau projet OIT-EU visant à promouvoir le travail décent et lutter contre le travail des enfants et le travail forcé au Turkménistan pendant la période 2026-27, confirme l'importance de l'appui international aux réformes en cours. Ce projet viendra utilement compléter la feuille de route existante et aidera à améliorer encore la législation, à renforcer les capacités institutionnelles et à élaborer des mécanismes concrets de prévention du travail des enfants et du travail forcé.

Le gouvernement poursuivra sa coopération technique avec l'OIT, acceptera le contrôle de l'application des dispositions de la convention et sera disposé à examiner toute proposition constructive qui lui permettrait d'améliorer son travail.

En conclusion, je tiens à vous assurer que le Turkménistan continuera d'accorder une importance particulière à la justice sociale et économique tout en garantissant les droits de l'homme et les libertés fondamentaux. Nous considérons que notre coopération avec l'OIT s'inscrit dans la durée, est systémique et fondée sur la confiance mutuelle.

Membres employeurs – Nous remercions le gouvernement des informations qu'il a communiquées. Le Turkménistan a ratifié la convention, qui est l'une des 10 conventions fondamentales, en 1997. La convention demande de mettre fin au travail forcé. La commission examine ce cas pour la cinquième fois. La commission d'experts a publié neuf fois des observations sur ce cas. Cette situation met en lumière la persistance du problème du travail forcé dans le secteur du coton au Turkménistan.

Tout d'abord, nous souhaitons en tant que membres employeurs réaffirmer notre engagement en faveur de l'abolition du travail forcé. Nous avons affirmé – et continuons de le faire – notre conviction selon laquelle, en tant que partenaires sociaux, nous ne pouvons fermer les yeux sur aucune forme de travail forcé. L'abolition du travail forcé est indispensable pour promouvoir un travail décent et respectueux de la dignité humaine, un développement économique durable et le respect de l'état de droit.

Avant d'aborder les questions soulevées dans l'affaire qui nous occupe, il est aussi important de rappeler le contexte. Le Turkménistan est l'un des plus grands producteurs et récolteurs de coton au monde. L'économie est largement dirigée par l'État et, comme nous l'avons déjà constaté au sein de cette commission, des inquiétudes subsistent quant à l'indépendance et à l'autonomie des organisations de partenaires sociaux du pays.



Les organes de contrôle de l'OIT se disent depuis longtemps préoccupés par ce cas. Toutefois, nous constatons aussi que la situation a évolué depuis les conclusions de 2021 de la Commission demandant au gouvernement d'éliminer le travail forcé dans la récolte du coton. Dans un premier temps, les membres employeurs ont trouvé encourageant que le gouvernement donne suite à l'appel à l'action lancé par la Commission, notamment en coopérant avec le BIT en 2023 dans un programme structuré de collaboration ce qui a abouti à la création du premier cadre officiel d'action commune, une feuille de route relative aux activités de coopération.

La feuille de route, qui constitue un cadre pour appuyer l'élimination du travail des enfants et du travail forcé, s'articule autour de quatre axes : premièrement, les mesures prioritaires visant à prévenir le travail des enfants et le travail forcé ; deuxièmement, la réforme législative ; troisièmement, le renforcement des mécanismes de mise en œuvre ; et, quatrièmement, les mesures politiques plus larges, dont la recherche et le renforcement du dialogue social.

Il est appréciable que la feuille de route ait aussi permis à l'OIT d'observer de manière indépendante le recrutement et les conditions de travail pendant la récolte du coton. Ces activités de coopération ont permis à l'OIT de consigner systématiquement des informations sur les pratiques liées au travail forcé, au travail des enfants et aux conditions de travail générales dans les champs de coton et les institutions publiques.

Malgré les progrès initiaux du gouvernement, nous constatons avec inquiétude que la commission d'experts a fait état dans son rapport de 2025 de la violation persistante de la convention directement liée à l'alinéa b) de l'article 1 de la convention, qui interdit de recourir au travail forcé ou obligatoire en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique.

À titre d'exemple, la commission d'experts a cité le rapport de l'OIT (2025) sur l'examen du recrutement et des conditions de travail pendant la récolte du coton au Turkménistan, dans lequel il est indiqué que des employés du secteur public, des prisonniers, des conscrits et d'autres personnes continuent d'être mobilisés de force pour récolter le coton ou de devoir rémunérer un travailleur pour les remplacer.

Il importe de souligner que les femmes, qui constituent la majorité des salariés du secteur public et sont surreprésentées dans les emplois faiblement rémunérés, ont été beaucoup plus pénalisées par cette mobilisation et ont eu d'autant plus de mal à recruter des cueilleurs de remplacement. Dans le rapport de l'OIT (2025) sur le respect des conventions, il est constaté que plus de 90 pour cent des cueilleurs de coton interrogés étaient des femmes, alors qu'elles ne représentaient pas plus de 32 pour cent des agriculteurs interrogés.

La commission d'experts a aussi pris note des observations de la Confédération syndicale internationale (CSI) concernant les mauvaises conditions de travail, notamment le fait d'être contraint à travailler sous des températures extrêmes, l'absence d'équipements de protection individuelle, le nombre limité de contrats écrits et les salaires inférieurs au salaire minimum vital. La commission d'experts a aussi constaté qu'aucun décret présidentiel n'avait été émis pour interdire expressément la mobilisation forcée.

Les membres employeurs saluent la coopération constante du gouvernement avec le BIT au titre de la feuille de route. Nous prenons particulièrement acte de la prolongation de la feuille de route jusqu'à la fin de cette année et du fait que le gouvernement coopère actuellement à la préparation des activités d'observation du recrutement et des conditions de travail que le BIT mènera pendant la récolte de cette année.



Au vu de la réponse écrite du gouvernement à la Commission, nous notons aussi qu'il a modifié le Code du travail afin d'y ajouter des dispositions pour lutter contre le travail forcé et le travail des enfants. Nous savons aussi que le gouvernement et l'OIT ont collaboré et mené des discussions bilatérales, des missions de haut niveau, des initiatives régionales de sensibilisation, un dialogue politique et des activités d'assistance technique.

Nous nous réjouissons de la poursuite de la coopération du gouvernement avec l'OIT et de sa coopération avec l'Union européenne (UE) sur le projet récemment annoncé de promotion du travail décent et de prévention du travail des enfants et du travail forcé au Turkménistan, qui vise en outre à résoudre les problèmes dont nous débattons ici aujourd'hui.

Toutefois, nous continuons d'exprimer notre inquiétude et nos regrets concernant les observations de la commission d'experts, compte tenu en particulier des conclusions du rapport d'observation de l'OIT (2025), où il est notamment constaté que les fonctionnaires continuent d'être impliqués dans la cueillette du coton; l'augmentation nette en 2025 par rapport à 2024 du nombre de personnes déclarant qu'elles s'exposeraient à des conséquences négatives si elles refusaient de travailler; et malgré des progrès potentiels par rapport à la récolte de 2024, le fait que la pratique consistant à payer pour échapper à la conscription pour la cueillette du coton continue de toucher un pourcentage important des cueilleurs de coton. L'élément le plus préoccupant de ce rapport est peut-être l'augmentation du pourcentage de visites sur le terrain au cours desquelles la présence de travailleurs enfants a été constatée. Ce pourcentage est passé de 23 pour cent en 2024 à 38 pour cent en 2025. Bien que le gouvernement ait reconnu que la cueillette et la culture du coton constituent des travaux nocifs et dangereux qui sont interdits aux personnes âgées de moins de 18 ans, les enfants continuent de travailler, en raison des conditions économiques difficiles ou parce qu'ils ont été embauchés ou envoyés en tant que travailleurs de remplacement. Enfin, l'augmentation avérée des ingérences dans les activités d'observation du BIT en 2025 suscite une préoccupation particulière. On notera que des ingérences ont été signalées au niveau national dans environ un tiers des visites. Les employeurs soulignent que l'ingérence du gouvernement nuit à la collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux.

Nous prenons acte des résultats positifs cités dans le rapport, tels que la hausse des salaires et les informations faisant état d'une amélioration dans l'accès des travailleurs à l'eau et à la nourriture, nous demeurons profondément préoccupés par l'érosion des progrès initiaux. Ces améliorations ne peuvent compenser les inquiétudes soulevées par le recul des indicateurs clés relatifs au travail forcé et aux ingérences. La persistance de ces pratiques indique que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir que les réformes juridiques et politiques se traduisent par des résultats concrets dans la pratique. La coopération du gouvernement est la bienvenue, mais elle doit s'accompagner de résultats concrets. Nous attendons avec intérêt les points de vue des autres groupes sur ce cas.

Membres travailleurs – La Commission est une fois de plus chargée d'examiner l'application de la convention par le gouvernement. Il y a deux ans, nous avons souligné la gravité de la situation et demandé que des mesures soient prises d'urgence. Le fait que ce cas soit de nouveau examiné montre qu'il ne s'agit pas d'un incident isolé, mais bien d'un problème structurel ancré dans l'organisation même de la production du coton.

Deux ans se sont écoulés et il apparaît clairement que, malgré les engagements pris et les efforts déployés, notamment avec la participation de l'OIT, les indicateurs relatifs à la mobilisation forcée dans la récolte du coton restent forts. Nous sommes conscients que des mesures importantes ont été prises ces derniers temps. La feuille de route pour la période 2024-25, désormais prolongée jusqu'à la fin de 2026; les missions techniques du BIT; les



activités de sensibilisation menées dans les régions; les échanges avec l'Ombudsman, les autorités judiciaires et les forces de l'ordre; et les observations directes réalisées lors des récoltes de 2024 et 2025, montrent l'existence d'un cadre de coopération devenu structuré et pérenne.

L'intérêt de ce cadre est d'avoir clairement identifié les domaines dans lesquels des mesures s'imposent: la prévention de la mobilisation forcée, l'amélioration des conditions de recrutement et de travail, l'accès aux voies de recours et le renforcement des institutions et l'intensification du dialogue social.

Les informations écrites complémentaires fournies par le gouvernement confirment aussi l'ampleur des travaux en cours : les modifications du Code du travail adoptées en novembre 2025, la réflexion sur la réforme de l'inspection du travail, l'élaboration d'un projet de décret présidentiel, le débat sur les salaires, la formation des autorités de surveillance et des forces de l'ordre, l'organisation de nouvelles tables rondes régionales en 2026 et le lancement d'un projet de coopération soutenu par l'UE. Toutefois, pour l'essentiel, il s'agit de processus, de préparatifs ou de capacités dont la mise en place est en cours plutôt que de résultats concrets sur le terrain.

Le respect de la convention dépend non seulement d'ajustements ponctuels, mais aussi d'une révision du cadre politique et administratif régissant la récolte du coton. Tant que les objectifs de production continueront d'être appliqués à tous les niveaux et que les autorités régionales et locales – ainsi que les responsables des institutions publiques – continueront de participer à leur réalisation, le risque que des pressions soient exercées sur la main-d'œuvre persistera. Il faut donc que chaque maillon de cette chaîne soit clairement associé à l'interdiction du travail forcé et tenu de la respecter dans la pratique. C'est là le cœur du problème.

Le gouvernement met en avant les progrès réalisés sur les plans législatif, institutionnel et méthodologique, mais aussi bien les observations de la commission d'experts que les données recueillies par l'OIT continuent de montrer que le niveau des indicateurs de mobilisation forcée n'a pas changé.

Le rapport d'observation de 2025 sur le recrutement et les conditions de travail dans la récolte du coton au Turkménistan, publié le 1^{er} juin, souligne à cet égard qu'il reste d'importants défis à relever pour éliminer les pratiques de mobilisation forcée dans la récolte du coton. Le rapport de l'OIT confirme les conclusions du dernier rapport de la *Cotton Campaign* publié le 12 mai dernier, qui soulignait une détérioration de la situation en 2025 par rapport à 2024.

Des travailleurs du secteur public ont continué d'être mobilisés ou contraints de payer pour être remplacés. Les allégations concernaient également les conscrits, les détenus et les personnes faisant l'objet de sanctions administratives, et les personnes refusant de participer à la récolte auraient continué d'être exposées à des conséquences négatives. En d'autres termes, les réformes annoncées n'ont pas encore l'effet correctif escompté dans la pratique.

Il est vrai que des améliorations ont été signalées, notamment en matière de rémunération et, selon les informations écrites fournies par le gouvernement, une amélioration relative de l'accès aux équipements de protection individuelle et à l'approvisionnement en eau. Ces changements doivent être pris en compte, mais ils ne doivent pas occulter l'essentiel: les conditions de travail et de vie des cueilleurs de coton restent profondément préoccupantes, les contrats écrits restent rares, la rémunération reste insuffisante pour garantir un travail véritablement libre et décent, et le simple fait que des



pressions soient exercées pour obtenir la participation à la récolte compromet toute amélioration, même partielle, des conditions matérielles.

En outre, il existe une autre source considérable de préoccupation, à savoir les ingérences persistantes dans la collecte de données constatées lors des missions d'observation menées par le BIT en 2024 puis à nouveau en 2025. Lorsque le recueil de données sur les faits continue d'être entravé, non seulement la transparence est compromise mais aussi la capacité même d'évaluer les progrès annoncés.

Le gouvernement indique qu'un projet de décret présidentiel relatif à l'organisation de la récolte du coton a été élaboré. Mais à ce stade, ce n'est pas l'existence d'un projet qui importe mais l'adoption rapide d'une loi interdisant expressément toute mobilisation forcée, dont les dispositions seront claires, qui sera promulguée et effectivement appliquée.

Le cas du Turkménistan est soumis à la Commission depuis plusieurs années, notamment 2016, 2021, 2023 et 2024. Il est impossible d'ignorer la persistance de ce problème. Elle montre que nous ne sommes plus confrontés à un déficit ponctuel de mise en œuvre mais à un problème structurel ancien, face auquel des résultats vérifiables sont désormais indispensables.

Dans ce contexte, la prolongation de la feuille de route jusqu'en 2026, l'assistance technique en cours et les nouveaux financements européens constituent des soutiens importants, qui renforcent aussi l'obligation qui incombe au gouvernement de rendre des comptes sur les effets concrets de cette coopération.

C'est pourquoi nous exhortons le gouvernement à traduire sans délai les engagements, les consultations, les activités de formation et les projets en garanties concrètes pour les travailleurs. Il faut adopter et mettre en œuvre l'interdiction expresse de toute mobilisation forcée pour la récolte du coton, mettre fin aux pressions et au fait que les travailleurs payent leurs remplaçants, renforcer l'inspection du travail et les mécanismes de plainte, garantir l'ouverture d'enquêtes et l'adoption de sanctions efficaces, et la coopération avec l'OIT et les partenaires sociaux doit une fois pour toutes aboutir à la pleine application de la convention dans la pratique. Il est aussi nécessaire de promouvoir un emploi véritablement et librement choisi, de poursuivre et d'étendre les actions de sensibilisation à tous les niveaux, et d'inscrire les réformes dans un véritable dialogue social tripartite, qui est le seul moyen de trouver des solutions durables.

L'absence de résultats concrets pourrait être liée à l'absence de libertés fondamentales dans le pays. Ce facteur continue d'empêcher l'élimination du travail forcé. Le libre exercice des libertés fondamentales au Turkménistan pourrait être un catalyseur du changement. Pourtant, la société civile n'est pas libre de participer à l'observation de la situation dans le pays et les travailleurs continuent de se voir privés de leurs droits fondamentaux de créer des syndicats indépendants. Nous invitons le gouvernement à revoir ses politiques relatives à l'exercice des droits et libertés fondamentaux dans le pays pour progresser vers l'élimination du travail forcé.

Au vu des conclusions qui nous ont été présentées, nous devons dire clairement que les engagements, les feuilles de route et les missions de soutien ne peuvent masquer l'urgence de la situation. Le temps des bonnes intentions et des expérimentations est révolu; l'heure est au respect effectif. C'est maintenant que les travailleurs du Turkménistan ont besoin de résultats concrets.



L'évaluation de la prochaine étape devra être fondée non pas sur les initiatives annoncées mais sur les changements concrets observés sur le terrain, dans les champs et les institutions publiques et dans la vie des travailleurs concernés.

Interprétation du russe: Membre employeur, Turkménistan – Permettez-moi de commenter les observations de la commission d'experts concernant la mise en œuvre des dispositions de la convention par le Turkménistan. Je rappelle que la culture du coton fait partie des secteurs traditionnels importants pour l'économie du Turkménistan. Ces dernières années, on a assisté à une expansion constante du secteur privé et des exploitations agricoles participant à cette production. Afin d'accroître l'efficacité de la production agricole, l'État met en place des conditions favorables pour les producteurs agricoles, telles que la mise à disposition gratuite de parcelles de terre pour une durée pouvant aller jusqu'à 99 ans, et l'accès à des lignes de crédit préférentielles destinées au développement des exploitations agricoles et à l'acquisition de matériel, qui offrent des taux d'intérêt d'environ 1 % par an pendant une période pouvant aller jusqu'à 10 ans. Grâce à ces mesures, les entrepreneurs et les exploitations agricoles ont activement investi dans le développement du secteur du coton.

Actuellement, l'agriculture utilise une grande quantité de machines modernes, dont plus de 3 000 unités ont été acquises par des entrepreneurs. Dans le même temps, l'expansion du parc de machines modernes se poursuit parallèlement aux achats d'équipements par l'État.

De plus, le secteur privé participe activement à la modernisation de la production agricole. Les investissements réalisés par les entrepreneurs dans les équipements et technologies modernes visent non seulement à accroître la productivité de la main-d'œuvre, mais aussi à réduire encore davantage l'utilisation de main-d'œuvre.

Le pays dispose d'un système permettant d'exonérer les producteurs agricoles d'un certain nombre d'impôts et de redevances lorsqu'ils cultivent les cultures principales, dont le coton et le blé. Actuellement, environ 340 associations d'agriculteurs (*dayhan*) sont actives dans le pays, et leur gestion est progressivement transférée au secteur privé. Cela reflète une politique cohérente visant à développer l'esprit d'entreprise dans le secteur agricole. Pour les producteurs agricoles privés, l'efficacité de la production, la qualité des récoltes et la pérennité de l'activité à long terme revêtent une importance capitale. Dans cette optique, les employeurs cherchent à attirer des travailleurs motivés qui le souhaitent, en mettant en place les conditions permettant de fidéliser leurs ressources en main-d'œuvre. Dans ces conditions, l'activité économique des producteurs agricoles privés repose sur l'efficacité économique, l'investissement à long terme et le développement durable de la production. Objectivement, ces conditions ne supposent pas le recours à des modes de recrutement de main-d'œuvre par la contrainte et créent au contraire une demande de relations professionnelles réglementées et contractuelles. Les employeurs privés, qui ne disposent pas d'un pouvoir administratif qui leur permettrait de mobiliser des travailleurs, souhaitent établir des relations professionnelles stables, fondées sur l'emploi volontaire et le respect de la législation du travail.

Le recours à la main-d'œuvre saisonnière s'effectue dans le cadre de contrats de travail. Les travailleurs bénéficient de conditions de travail adéquates, notamment d'équipements de protection individuelle, de repas, de transport et, si nécessaire, d'un hébergement temporaire.

Les employeurs eux-mêmes ont tout intérêt à améliorer encore les conditions de travail et les salaires des travailleurs, car des conditions d'emploi compétitives sont essentielles pour attirer la main-d'œuvre nécessaire pendant la saison des travaux agricoles.

En tant que représentant de l'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan, je tiens à souligner que le secteur privé du pays adhère systématiquement aux



principes du partenariat social et participe à la mise en œuvre des réformes nationales du travail. L'Union regroupe une part importante des employeurs privés du pays et dispose de mécanismes permettant d'examiner les demandes et les plaintes émanant de ses membres ou les concernant, ce qui contribue à renforcer le contrôle interne du respect de la législation du travail et des principes de bonne foi dans les pratiques commerciales.

Dans les structures régionales de l'Union, les employeurs peuvent solliciter des consultations sur des questions relatives à la mise en œuvre de la législation du travail et obtenir des éclaircissements sur des questions concernant le respect des normes internationales du travail.

Il est nécessaire de souligner que le syndicat participe aux activités de sensibilisation menées chez les employeurs, notamment par un travail d'explicitation conduit au sein de la commission tripartite chargée de la réglementation des relations sociales et professionnelles. Dans le cadre de ce travail, une attention particulière est accordée au caractère inadmissible du travail des enfants et du travail forcé, au respect des exigences législatives en matière d'emploi et de sécurité et de santé au travail, ainsi qu'à la sensibilisation des employeurs aux normes internationales du travail.

L'Union des industriels et des entrepreneurs du Turkménistan participe également activement à la mise en œuvre des actions prévues dans la feuille de route relative à la coopération entre le Turkménistan et le BIT, notamment les activités de suivi et d'information sur le terrain.

Des représentants des employeurs ont participé à des réunions et des consultations avec des experts du BIT et à des activités de formation, ainsi qu'à des discussions de l'Organisation sur les mesures concrètes visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du coton. Nous considérons ce type de coopération comme un élément important pour continuer de développer le partenariat social et de renforcer la culture de respect des droits des travailleurs. Ainsi, les représentants du secteur privé considèrent la coopération avec les organismes publics et l'OIT comme un outil important pour continuer à améliorer les relations professionnelles et à renforcer les principes du travail décent dans le pays.

Les employeurs du Turkménistan affirment leur volonté de continuer de participer à la mise en œuvre d'activités conjointes avec le gouvernement, les syndicats et l'OIT afin d'améliorer les conditions de travail, de développer l'emploi volontaire et de renforcer les principes du travail décent dans le secteur agricole.

Interprétation du russe: Membre travailleur, Turkménistan – Au nom du Centre national des syndicats du Turkménistan, je remercie l'OIT pour son action constante en faveur des principes du travail décent, de la justice sociale et des droits fondamentaux dans le domaine du travail. Comme on le sait, les syndicats de tous les pays du monde, tout en poursuivant des objectifs et des missions communs en matière de protection des droits et des intérêts des travailleurs, mènent leurs activités en tenant compte des spécificités nationales de chacun de ces pays.

Les conditions historiques, culturelles et socio-économiques déterminent les formes et les orientations de leur action, mais leur adhésion aux normes internationales du travail ne varie pas. Le Centre national des syndicats du Turkménistan, qui a constamment été favorable aux objectifs et principes de la convention, considère que la garantie d'un travail libre et volontaire constitue une condition essentielle au développement durable et à la stabilité sociale.



Pendant la période examinée, les syndicats du Turkménistan ont continué d'agir pour renforcer le dialogue social, développer le partenariat social et promouvoir les normes internationales du travail, en étroite collaboration avec le gouvernement, les organisations patronales et l'OIT. À cet égard, la commission tripartite, dont le rôle est de réguler les relations sociales et professionnelles, a joué un rôle de premier plan et son action a facilité la mise en place d'un dialogue constructif entre les partenaires sociaux et l'élaboration de solutions concertées sur les questions d'actualité dans le domaine du travail et de l'emploi.

Les organisations syndicales du Turkménistan assurent le contrôle public du respect de la législation du travail, des dispositions des conventions collectives et des prescriptions relatives à la sécurité et la santé au travail. Une attention particulière est accordée à la formation juridique des travailleurs et à leur sensibilisation aux droits des travailleurs et à leurs garanties. Des conventions collectives sont en vigueur dans la plupart des entreprises et institutions du pays; elles permettent de réguler les relations sociales et professionnelles et de faire appliquer des garanties sociales qui préservent les intérêts des travailleurs. L'un des principaux domaines d'activité du Centre consiste à participer à la mise en œuvre de la feuille de route relative aux activités de coopération entre le Turkménistan et le BIT. Dans le cadre de ce travail, les syndicats participent à des actions d'information et de sensibilisation, à des programmes de formation et à des consultations visant à sensibiliser les travailleurs et les militants syndicaux au caractère inadmissible de toute forme de travail forcé, en accordant une attention particulière à la convention. Des tables rondes et des séminaires ont été organisés en 2025. La centrale syndicale nationale et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), ont assuré de concert la tenue de 15 de ces manifestations. À l'avenir, la poursuite de la coopération entre les syndicats du Turkménistan et l'OIT pourrait donner lieu à de nouveaux types partenariats.

Pour la première fois dans l'histoire du mouvement syndical du Turkménistan, l'ACTRAV et notre centrale syndicale ont signé et appliqué avec succès un plan d'activités conjoint. Ils poursuivent les activités prévues cette année en s'appuyant sur ce qui a déjà été accompli. Une série d'activités a été menée, dont différentes manifestations organisées en coopération avec les États d'Asie centrale et avec d'autres pays.

En avril 2026, notre centre a participé à une manifestation sur la sécurité et la santé au travail, aux côtés de nos homologues d'Asie centrale. D'autres événements de ce type sont prévus, non seulement en Asie centrale mais aussi au-delà de notre région, avec la participation de nos membres. La poursuite de ces activités est prévue au titre du plan d'action conjoint entre l'ACTRAV et notre centrale syndicale jusqu'en 2027, qui définit les domaines de travail futurs, dont la formation des militants syndicaux et des travailleurs aux principes fondamentaux du droit du travail.

Dernièrement, des syndicats ont aussi suivi des formations au Centre international de formation de l'OIT à Turin. C'était la première fois que nous suivions une telle formation.

Nous apprécions particulièrement l'appui de l'OIT et de l'ACTRAV, qui jouent un rôle décisif dans le renforcement et la défense des droits des travailleurs sur le plan juridique et dans la pratique. Une attention particulière est accordée à la protection des travailleurs et au contrôle public, en particulier dans l'agriculture, où les conditions peuvent être dangereuses.

À l'approche de la campagne de récolte du coton, nous nous sommes efforcés de prendre des mesures supplémentaires pour protéger les travailleurs de ce secteur, afin de les préserver des conditions dangereuses dans les champs de coton, notamment grâce à divers équipements de protection individuelle, tels que des masques, pour préserver leur santé et défendre leurs droits fondamentaux.



Nous estimons que la confiance mutuelle et la coopération entre des partenaires qui veillent au respect de tous les droits et libertés fondamentaux peuvent faciliter l'application de la convention. La Centrale nationale des syndicats du Turkménistan réaffirme son adhésion aux principes et valeurs de l'OIT et souligne sa volonté de participer activement à la promotion du travail décent, de la justice sociale et des droits fondamentaux des travailleurs. Nous sommes aussi prêts à poursuivre le dialogue avec l'OIT et les entités internationales, que nous invitons à se renseigner sur cet objectif selon qu'elles le jugeront utile.

Membre gouvernemental, Chypre – 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** et la **Norvège**, pays de l'Association européenne de libre-échange et membre de l'Espace économique européen, souscrivent à cette déclaration.

L'Union européenne et ses États membres s'engagent à promouvoir, protéger, respecter et garantir les droits de l'homme, y compris les droits des travailleurs et l'abolition du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes, consacrés par la convention. 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 le contrôle de leur application.

L'UE est résolue à soutenir les efforts que déploie le gouvernement pour opérer une transition vers une économie plus durable et plus verte, tout en améliorant l'environnement national des affaires. C'est l'une des raisons pour lesquelles l'UE soutient activement le dialogue du gouvernement avec l'OIT et les activités de surveillance de la récolte du coton que mène l'OIT dans le contexte du travail forcé et du travail des enfants. Nous sommes également prêts à continuer à soutenir la mise en œuvre de la feuille de route relative aux activités de coopération entre le BIT et le Turkménistan, dont l'application a été prolongée jusqu'à la fin de 2026 et qui met l'accent sur le renforcement des cadres juridiques et politiques, l'inspection du travail, la sensibilisation et la promotion d'un environnement propice à un dialogue social efficace.

Nous avons fourni un appui concret par l'intermédiaire du projet OIT-UE pour la promotion du travail décent et la prévention du travail des enfants et du travail forcé au Turkménistan. Doté d'un budget de 2 millions d'euros, ce projet a été mis en route le 13 mai et sera mené jusqu'en 2027. Mis en œuvre en partenariat avec le gouvernement, ce projet soutiendra les efforts menés actuellement pour renforcer le cadre législatif, améliorer les capacités institutionnelles et faire progresser la ratification et la mise en œuvre des principaux instruments de l'OIT, dont le protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930, les conventions sur l'inspection du travail, les conventions sur la sécurité et la santé des travailleurs, et la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952. Nous espérons que ce projet favorisera la prévention et l'élimination effectives du travail forcé et du travail des enfants, conformément aux normes internationales du travail.

L'Union européenne et ses États membres saluent la participation et la coopération du gouvernement dans le cadre de cette importante initiative mais doivent aussi prendre note avec une vive inquiétude du contenu du rapport publié par le BIT sur l'observation des conditions de recrutement et de travail pendant la récolte du coton au Turkménistan en 2025, publié le 1^{er} juin 2026. Aussi bien la commission d'experts que le rapport en question décrivent la persistance de nombreux obstacles considérables à l'élimination et à la poursuite de la prévention du travail des enfants et du travail forcé.

Nous notons que la commission d'experts a mis en évidence la persistance du travail forcé dans la production du coton et a appelé à son élimination tant sur le plan juridique que dans



la pratique. Nous prions instamment le gouvernement, en coopération avec l'OIT et les partenaires sociaux, de garantir l'élimination totale du travail forcé et obligatoire dans le secteur du coton.

Nous restons préoccupés par les informations selon lesquelles des fonctionnaires, notamment du personnel scolaire, hospitalier et d'entreprises, auraient été mobilisés pendant les récoltes de 2024 et 2025 ou soumis à des pressions pour qu'ils rémunèrent des cueilleurs de remplacement. Nous sommes également préoccupés par le fait que les femmes aient été touchées de manière disproportionnée, ainsi que par les allégations concernant la mobilisation de détenus et de conscrits. Nul ne devrait subir de contrainte ni de sanctions liées à la mobilisation forcée pour produire du coton.

Nous rappelons qu'il importe de supprimer le système des quotas obligatoires et de veiller à ce que nul ne soit sanctionné pour ne pas avoir atteint ses quotas de production. Nous exhortons donc le gouvernement à promulguer à titre prioritaire le décret présidentiel interdisant la mobilisation forcée pour récolter du coton et à faire appliquer ce texte à tous les niveaux.

En outre, nous jugeons préoccupantes les ingérences dans la collecte de données que les équipes d'observation du BIT ont subies alors qu'elles recueillaient des informations pendant le contrôle de la récolte du coton.

Nous notons également avec préoccupation les conditions difficiles et dangereuses dans lesquelles travaillent les cueilleurs de coton, notamment les températures extrêmes, l'absence d'eau et de nourriture, les mauvaises conditions sanitaires, l'accès limité aux équipements de protection, le manque de contrats écrits et le fait que les rémunérations n'assurent pas un salaire vital. Nous demandons au gouvernement d'améliorer les conditions de recrutement et de travail, et de faire en sorte que tout le travail effectué lors de la récolte du coton soit véritablement volontaire. En outre, nous prions instamment le gouvernement de renforcer l'inspection du travail, l'application de la loi et les mécanismes de plainte, et de garantir des voies de recours efficaces et une protection contre les représailles.

Par ailleurs, nous soulignons de nouveau l'importance de la responsabilisation. Nous prions instamment le gouvernement d'enquêter sur les allégations de travail forcé, de poursuivre et de sanctionner de manière appropriée tout fonctionnaire impliqué, et de veiller au bon fonctionnement des mécanismes d'application dans la pratique. De plus, nous encourageons la poursuite des activités de sensibilisation et le maintien d'un dialogue constructif avec les organisations indépendantes d'employeurs et de travailleurs.

L'Union européenne et ses États membres continueront de suivre attentivement la situation et restent déterminés à soutenir l'application effective des normes fondamentales du travail. Dans ce contexte, nous tenons à rappeler l'entrée en vigueur en décembre 2027 du règlement sur le travail forcé interdisant les produits fabriqués en recourant au travail forcé et donc leur commercialisation sur le marché de l'UE.

Nous prenons note des informations écrites supplémentaires fournies par le gouvernement et du fait qu'il a déclaré vouloir coopérer avec l'OIT. Nous demandons au gouvernement de s'appuyer sur cette coopération pour réaliser des progrès concrets. Nous le prions instamment d'intensifier sa participation au cadre de coopération, dont l'application a été prolongée jusqu'en 2026, afin d'appliquer les recommandations de la commission d'experts et de garantir le respect de la convention en droit et dans la pratique.

Membre gouvernemental, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord – Je m'exprime au nom du **Royaume-Uni** et du **Canada**. Depuis plusieurs années, nous



participons directement à l'examen de la question du travail forcé au Turkménistan pendant la récolte du coton. Nous remercions le gouvernement des informations écrites qu'il a récemment soumises sur la mise en œuvre de la convention. Nous constatons que ces informations décrivent plusieurs mesures prises par le gouvernement pour donner suite à l'observation de la commission d'experts, notamment par l'intermédiaire de la feuille de route relative aux activités de coopération entre le Turkménistan et le BIT de 2024 à 2026, adoptée après la mission de haut niveau de l'OIT en février 2024.

L'interdiction par le Parlement du Turkménistan du travail des enfants dans la récolte du coton est louable et très encourageante. Cette mesure doit être adossée à une mise en œuvre et une application rigoureuses de cette interdiction et d'autres dispositions du droit du travail, afin que tous les salariés soient majeurs, qu'ils participent de leur plein gré et qu'ils perçoivent un salaire équitable. Associée à des mesures visant à augmenter les prix payés aux agriculteurs et les salaires des ouvriers agricoles, l'interdiction constitue une étape essentielle pour garantir que tous les travailleurs qui récoltent le coton travaillent de leur plein gré dans ce secteur.

Nous notons aussi les avancées plus générales, qui sortent du champ d'application de la convention, telles que l'assistance technique visant à améliorer l'accès des victimes à des procédures de recours efficaces et le Plan national d'action du Turkménistan contre la traite des personnes (2025-2029).

Tout en nous réjouissant de ces progrès, nous demeurons profondément préoccupés et exhortons vivement le gouvernement à prendre immédiatement des mesures efficaces pour:

- faire respecter les mesures législatives visant à protéger les travailleurs dans toutes les exploitations agricoles, en s'assurant que les travailleurs sont adultes, travaillent de leur plein gré dans des conditions de travail adéquates et perçoivent une rémunération juste et équitable;
- continuer de travailler de manière constructive et en collaboration avec l'OIT, le Coordonnateur résident des Nations unies, des partenaires sociaux indépendants et d'autres programmes de développement;
- continuer de se prévaloir de l'assistance technique du BIT pour cette convention, les autres conventions citées dans la feuille de route et son adhésion au protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930.

En agissant avec détermination, et avec l'appui de partenaires tels que l'OIT, le gouvernement pourra éliminer le travail forcé et améliorer les conditions de recrutement et de travail dans tous les secteurs, y compris le secteur du coton.

Nous espérons que le prochain rapport du gouvernement à la commission d'experts décrira la pleine mise en œuvre de la feuille de route, ainsi que d'autres avancées tangibles vers l'élimination du travail forcé au Turkménistan.

Membre employeur, États-Unis d'Amérique – J'ai eu l'immense honneur d'être le porte-parole du groupe des employeurs dans l'examen du cas du Turkménistan lors du débat mené par la Commission en 2024. Au cours de l'examen de ce cas, j'ai été heureux de constater que le gouvernement faisait preuve de compréhension et reconnaissait l'ampleur du problème dans son pays. Le gouvernement a clairement montré que son engagement était sincère et concret, et qu'il souhaitait prendre des mesures réfléchies pour mieux enquêter sur les problèmes liés au travail forcé pendant la récolte du coton et y remédier. Nous continuons de saluer cet engagement, tant passé que présent, et nous tenons à remercier le gouvernement pour sa participation aux travaux de la Commission et, plus largement, à ceux de l'OIT. Nous



demandons néanmoins, dans un esprit respectueux, au gouvernement de redoubler d'efforts pour faire en sorte que son important engagement produise des résultats plus concrets. Il s'agit bien sûr d'un problème d'autant plus complexe que les exportations de coton sont d'une importance capitale pour l'économie turkmène.

En 2018, les États-Unis ont pris des mesures directes pour interdire les importations de coton turkmène. Le secteur privé prend aussi de nombreuses initiatives pour s'assurer que le coton utilisé dans la vente au détail et d'autres marchandises n'est pas le produit de travail forcé. Nous ne prenons aucun plaisir à rappeler l'adoption de sanctions économiques à l'encontre d'un État comme le Turkménistan, mais nous reconnaissons que de telles mesures peuvent indiquer des changements positifs, ou du moins faciliter la mise en œuvre de politiques visant à renforcer le respect de la convention.

Quelle sera la prochaine étape? Les gouvernements et les partenaires sociaux continueront très certainement d'insister jusqu'à ce que l'adoption de mesures concrètes et mesurables puissent être signalée. Dans cette optique, rappelons que la feuille de route 2024-2025 prévoyait: premièrement, la préparation d'un décret présidentiel, première étape vers une réforme législative et une sensibilisation du public; deuxièmement, le renforcement de l'application des normes législatives et internationales du travail, y compris l'étude d'un mécanisme de traitement des plaintes à l'échelle du secteur.

Au risque d'adopter une démarche normative, nous constatons qu'un ensemble de déclarations publiques des dirigeants, associé à une sensibilisation accrue du public et à des mécanismes légitimes de traitement des plaintes peuvent constituer des premières étapes décisives. À cet égard, sachant qu'il existe un service ministériel chargé de la protection des droits de l'homme, nous souhaitons mieux comprendre les obstacles éventuels et savoir si des plaintes émanant de travailleurs du secteur public, y compris de travailleurs de la filière coton, ont été enregistrées ou pourraient l'être.

Outre les mesures décrites, nous demandons aussi au gouvernement d'autoriser l'OIT à recueillir des données et des informations en toute indépendance et sans entraves, et d'encourager pleinement les travailleurs à communiquer avec l'OIT.

Membre gouvernemental, Kazakhstan – Le Kazakhstan soutient les efforts déployés par le gouvernement pour garantir la mise en œuvre effective de la convention. Nous prenons note des questions présentées par la commission d'experts et saluons la collaboration constructive du gouvernement avec les organes de contrôle de l'OIT. Le Kazakhstan est conscient qu'il importe d'éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. Cela étant, nous estimons que la mise en œuvre des normes internationales du travail devrait se dérouler en tenant compte des systèmes juridiques, des capacités institutionnelles et des conditions socioéconomiques nationaux. Nous encourageons donc le gouvernement à poursuivre le renforcement de ses cadres juridique et institutionnel, en coopération avec les services d'assistance technique de l'OIT et avec les partenaires sociaux, le cas échéant. Nous ne doutons pas que le gouvernement continuera de coopérer de manière constructive avec l'OIT pour garantir la mise en œuvre effective de la convention.

Membre travailleur, Danemark – Je prends la parole au nom des travailleurs des pays nordiques, des travailleurs français et des travailleurs italiens, ainsi que des travailleurs de l'Union générale des travailleurs (UGT), Espagne.

Le travail forcé est l'une des plus graves violations des droits fondamentaux au travail. La convention exige l'abolition du travail forcé ou obligatoire, y compris lorsqu'il est utilisé en tant que méthode de mobilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique.



Au Turkménistan, ce problème reste profondément préoccupant. La commission d'experts a de nouveau exprimé sa préoccupation face à la persistance du recours au travail forcé dans la production du coton. Lorsque des travailleurs exerçant d'autres professions sont contraints soit de cueillir du coton, soit de payer pour faire appel à des cueilleurs de remplacement, en étant menacés de subir des conséquences au travail ou dans leur vie quotidienne s'ils refusent, cela ne peut en aucun cas être considéré comme un emploi volontaire. La situation est bien sûr aggravée par l'implication présumée d'enfants dans la récolte du coton. Les enfants devraient être à l'école et protégés contre les travaux dangereux.

Les engagements généraux ne suffisent pas pour éradiquer le travail forcé. Il faut mettre en place une réglementation claire interdisant la mobilisation sous la contrainte, des mécanismes de plainte efficaces, une inspection du travail et des sanctions réelles lorsque des responsables ou des institutions imposent le travail forcé. En outre, les travailleurs, les agriculteurs, les journalistes, les défenseurs des droits de l'homme et les observateurs des droits des travailleurs doivent pouvoir s'exprimer librement et signaler les violations sans craindre des représailles.

Le coton produit au moyen du travail forcé ne reste pas un problème national mais fait aussi peser de graves risques sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Ce coton peut se retrouver dans des textiles, des vêtements et d'autres produits vendus dans le monde entier. Cela signifie que les violations commises dans les champs peuvent se répercuter tout au long des chaînes d'approvisionnement et atteindre des consommateurs et des entreprises bien au-delà des frontières du Turkménistan.

C'est pourquoi les gouvernements prennent de plus en plus souvent des mesures. Ainsi, les États-Unis d'Amérique ont interdit les produits fabriqués avec du coton turkmène, le Canada et le Mexique ont interdit les marchandises fabriquées en recourant au travail forcé. Dans l'UE, le règlement sur le travail forcé sera pleinement applicable à partir de 2027 et interdira les biens issus du travail forcé sur le marché de l'Union.

Les mesures décrites envoient un message clair: aucune entreprise, aucun acheteur et aucun gouvernement ne devrait tirer profit – et ne tirera profit – du coton produit au moyen de travail forcé. Les chaînes d'approvisionnement mondiales doivent reposer sur le travail décent, la transparence et le respect des droits fondamentaux des travailleurs. C'est pourquoi l'élimination du travail forcé dans la filière coton du Turkménistan est non seulement importante pour les travailleurs directement concernés mais aussi nécessaire pour faire en sorte que les marchés internationaux ne soient pas construits sur la contrainte et l'exploitation.

Nous prions instamment le gouvernement de prendre immédiatement des mesures efficaces pour garantir l'élimination totale du travail forcé, protéger les enfants et les travailleurs contre l'exploitation, coopérer pleinement avec l'OIT et les partenaires sociaux indépendants, et faire en sorte que le coton provenant du Turkménistan soit produit dans le plein respect de la convention. Les travailleurs ne doivent pas être contraints de cueillir du coton. Ils ne doivent pas être contraints de payer d'autres personnes pour cueillir du coton. Et ils ne doivent pas être exposés à des sanctions s'ils refusent d'accomplir un travail forcé.

Membre gouvernemental, Suisse – La Suisse soutient la déclaration faite par l'Union européenne et souhaite faire part des points suivants. La Suisse prend note des mesures annoncées dans le cadre de la feuille de route 2024-25, notamment la coopération avec le BIT et certaines initiatives visant à améliorer les conditions de travail dans le secteur du coton. Nous relevons également des développements institutionnels, y compris en matière de prévention du travail forcé.



Toutefois, la Suisse exprime sa profonde préoccupation face à la persistance d'un recours généralisé au travail forcé dans la production de coton, comme relevé par la commission d'experts ainsi que par la Commission en juin 2024. Des indicateurs de mobilisation forcée ont continué d'être observés lors des récoltes de 2024 et 2025, notamment la participation sous la contrainte de travailleurs du secteur public, de conscrits, de détenus et d'autres groupes vulnérables.

La Suisse déplore également les informations faisant état de pratiques coercitives, telles que l'obligation pour les travailleurs de payer un remplaçant afin d'échapper à la récolte, ainsi que les menaces de sanctions en cas de refus de participation. Nous sommes en outre préoccupés par les conditions de travail difficiles, notamment l'exposition à des températures extrêmes, l'absence d'équipements de protection adéquats et l'accès limité à des conditions de vie décentes.

La Suisse note avec inquiétude que, malgré les priorités établies dans la feuille de route, aucun décret présidentiel interdisant explicitement la mobilisation forcée de travailleurs pour la récolte du coton n'a été adopté à ce jour. Nous soulignons également les préoccupations relatives à l'ingérence dans les activités d'observation et à l'absence de plaintes enregistrées, ce qui soulève des questions quant à l'effectivité des mécanismes de recours.

Dans ce contexte, la Suisse appelle instamment le gouvernement à redoubler d'efforts afin d'éliminer totalement le recours au travail forcé, conformément à la convention, notamment en promulguant un décret présidentiel interdisant explicitement la mobilisation forcée de travailleurs pour la récolte du coton. Nous encourageons en particulier les autorités à supprimer le système de quotas, à garantir que nul ne soit contraint de participer à cette activité et à renforcer l'inspection du travail.

Enfin, la Suisse encourage le gouvernement à poursuivre et à renforcer sa coopération avec le Bureau et les partenaires sociaux, dans un esprit de transparence et de dialogue, afin d'assurer la pleine application de la convention dans la pratique.

Membre travailleuse, Suisse – La commission d'experts a de nouveau et à juste titre abordé la question des violations de la convention dans le secteur du coton au Turkménistan. Les employés du secteur public continuent d'être contraints de cueillir du coton ou de payer pour faire appel à des cueilleurs de remplacement, sous peine de sanctions telles que des réductions de salaire et le licenciement.

Les femmes subissent de manière disproportionnée le système du travail forcé au Turkménistan. Plus de 90 pour cent des cueilleurs de coton interrogés dans le rapport d'observation de 2025 du BIT étaient des femmes. Les femmes constituent la majorité des travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Elles sont aussi surreprésentées dans les emplois peu rémunérés de la fonction publique, tels que gardienne d'immeubles, concierge d'école ou aide-soignante à l'hôpital. Elles ont donc moins les moyens de payer des cueilleurs de remplacement que leurs homologues masculins du secteur public. Il a aussi été signalé que la police avait obligé des femmes accusées de prostitution à travailler dans les champs de coton. Au Turkménistan, la vie publique des femmes fait l'objet de restrictions et les femmes ne sont pas représentées. Cela accroît le risque de violences fondées sur le genre, telles que le harcèlement sexuel, pendant la récolte du coton. Il n'y a pas d'organisation indépendante de défense des droits des femmes qui serait capable de relayer ouvertement les plaintes.

Les cueilleurs de coton ne bénéficient pas de conditions de travail sûres et salubres. En août, les températures atteignent souvent 40 degrés Celsius. En plein champ, sans source



d'ombre, les travailleurs n'ont souvent pas suffisamment accès à l'eau potable, à des sanitaires ou à des équipements de protection, ni à des informations ou à des mises en garde concernant l'utilisation de produits chimiques. Nous constatons également avec inquiétude que le travail des enfants continue d'être signalé malgré le renforcement des interdictions légales instaurées par le gouvernement en 2024.

Il est indiqué dans le rapport d'observation de 2025 du BIT que le pourcentage de visites de champs pendant lesquelles les observateurs ont signalé la présence d'enfants est passé de 23 pour cent en 2024 à 38 pour cent en 2025. Le travail des enfants dans la cueillette du coton est directement lié au système du travail forcé, car de nombreux enfants cueillent du coton pour gagner de l'argent en tant que cueilleurs de remplacement pour des travailleurs mobilisés, pour remplacer des proches ou pour aider leur famille à atteindre les quotas fixés.

Nous sommes conscients que le gouvernement a accepté de collaborer avec l'OIT pour lutter contre le travail forcé et a autorisé le BIT à observer la récolte. Toutefois, le Turkménistan continuant de restreindre fortement les libertés civiles, il est impossible y compris aux fonctionnaires de s'élever contre le système du travail forcé. Nous demandons donc au gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'élimination complète du travail obligatoire, en particulier dans le cas des travailleurs du secteur public engagés dans la production du coton, et de protéger les enfants du travail des enfants dans ce contexte.

Interprétation du russe: Membre gouvernemental, Bélarus – Pour commencer, je remercie le gouvernement des informations fournies. Nous saluons l'effort déployé par le Turkménistan pour appliquer la convention et les mesures qu'il a prises pour améliorer la législation nationale et son application conformément aux normes internationales du travail.

Nous prenons acte de la coopération constructive entre le gouvernement du pays et les organes de contrôle de l'OIT et du Bureau, notamment la mise en œuvre de la feuille de route commune et le renforcement du dialogue technique avec l'OIT. Nous y voyons un bon exemple de l'ouverture et de la responsabilité dont fait preuve le gouvernement dans la mise en œuvre des obligations internationales. Nous saluons les efforts menés par les autorités pour prévenir le travail forcé, sensibiliser davantage les travailleurs et les employeurs aux droits des travailleurs, et pour créer des mécanismes nationaux de contrôle et de suivi dans le domaine du travail. Le développement progressif du système national du travail et le renforcement des capacités institutionnelles exigeront du temps, de la régularité et un soutien de l'OIT.

Nous sommes convaincus que la poursuite d'un dialogue et d'une coopération constructifs contribuera à faire progresser davantage le Turkménistan dans la mise en œuvre de la convention et dans la réalisation de conditions de travail décent pour tous les travailleurs.

Membre travailleur, Royaume des Pays-Bas – Je prends la parole au nom des travailleurs néerlandais et belges. Le gouvernement contrôle l'intégralité du système de production du coton. Le travail forcé est une conséquence directe de l'organisation de la production par l'État. L'État est propriétaire des terres agricoles qu'il loue aux agriculteurs, détermine les cultures à produire – principalement le coton, le blé et le riz – et fixe les quotas de production annuels. Il fixe également les prix auxquels il achète le coton aux agriculteurs et contrôle le coût et la disponibilité des intrants agricoles essentiels, notamment les machines, l'eau d'irrigation, le carburant, les engrais, les pesticides, les semences et les défoliants.

Pendant la saison de la récolte du coton de 2025, les métayers ont continué de se heurter à d'importants obstacles dans l'accès aux intrants agricoles et aux machines. Alimentées par une corruption endémique, des abus de pouvoir et le traitement préférentiel accordé aux propriétaires fonciers ayant des relations dans le monde de la politique, ces difficultés ont été



subies par les agriculteurs tout au long du cycle de production – du semis à la récolte – et ont compromis leur capacité à respecter les quotas imposés par l'État.

Outre le fait que les prix sont fixés par l'État et ne couvrent souvent pas les coûts de production, certains agriculteurs ont subi des retenues arbitraires dans les centres de collecte du coton gérés par l'État. Ainsi, dans la région de Mary, des fonctionnaires auraient réduit le poids enregistré du coton livré de 90 à 160 kilogrammes par tonne, en invoquant la teneur en humidité ou la présence d'impuretés sans procéder à des analyses vérifiables. En conséquence, de nombreux agriculteurs ont perçu des paiements encore plus faibles pour leur récolte.

Les dettes accumulées au cours d'une saison sont souvent reportées sur la suivante, ce qui enferme les agriculteurs dans un cercle vicieux de dépendance et de vulnérabilité économique. Les agriculteurs sont souvent obligés de vendre leur bétail pour rembourser leurs dettes. Après la récolte de 2025, des informations ont fait état d'une augmentation du nombre d'agriculteurs ayant restitué les terres louées à l'État et émigré pour chercher du travail, notamment en Ouzbékistan, en Russie, en Biélorussie, en Pologne et en Türkiye. Cette décision reflète l'incapacité croissante des agriculteurs à subvenir à leurs besoins dans le cadre du système actuel de production du coton.

Nous prions instamment le gouvernement d'exploiter les premières mesures prises lors des récoltes de coton de 2023 et 2024 pour lutter contre le travail forcé imposé par l'État. Il faudrait élargir cette action en menant des réformes globales, qui s'attaqueront aux causes structurelles de la coercition, consolideront les droits et la sécurité économique des agriculteurs et des travailleurs, assureront un accès équitable aux intrants agricoles et aux marchés, et autoriseront le suivi, la communication d'informations et l'établissement des responsabilités de manière indépendante dans l'ensemble du secteur du coton. Ce n'est qu'en s'attaquant à ces causes profondes que le Turkménistan pourra créer une industrie du coton équitable pour les agriculteurs, qui fournira des moyens d'existence durables et ne recourra pas au travail forcé.

Membre travailleur, Allemagne – Je m'exprime au nom des travailleurs de l'Allemagne et des travailleurs du Canada, ainsi que de la Fédération américaine du travail et Congrès des organisations industrielles (AFL-CIO). Nous demeurons profondément préoccupés par le fait que l'État impose un travail forcé aux employés du secteur public pour récolter le coton et qu'il a continué de le faire de manière généralisée et systématique pendant la récolte de 2025.

En outre, le gouvernement a rendu impossible et interdit l'utilisation de tous les mécanismes de contrôle, ainsi que de toutes les sources d'information objectives et indépendantes. Il n'existe pas de mécanisme juridique qui permettrait de contester le travail forcé, car les procureurs et les tribunaux ne sont pas indépendants. Le gouvernement continue de restreindre l'espace et les libertés civiles, notamment la liberté d'expression et la liberté d'association. Dans un tel contexte, les fonctionnaires n'ont aucun moyen de refuser de cueillir du coton ou de payer pour les cueilleurs de remplacement. Rendre compte du travail forcé lors de la récolte du coton ou photographier ou filmer cette activité reste extrêmement dangereux. Dans un cas attesté datant de 2025, un citoyen qui filmait des employés de l'État en train de désherber les champs de coton a été arrêté pendant plusieurs heures par un agent du ministère de la Sécurité nationale et n'a été relâché qu'après la fouille de son téléphone et la suppression de la vidéo de cette scène.

Le gouvernement n'a fait aucune déclaration publique pour interdire le travail forcé. Il n'existe aucun mécanisme de plainte pour les travailleurs ou les agriculteurs, et aucun fonctionnaire responsable n'a eu à rendre des comptes. La seule structure syndicale du pays, le Centre national des syndicats, ne protège pas les travailleurs contre le travail forcé. Au



contraire, le Centre fait partie intégrante du système: il fournit des listes de victimes potentielles du travail forcé et collecte de l'argent auprès des employés de l'État pour financer le recrutement de cueilleurs de remplacement. Cet organisme contrôlé par l'État détient le monopole de l'activité syndicale au Turkménistan.

L'élimination du travail forcé nécessite que des réformes urgentes soient engagées pour donner aux travailleurs et aux agriculteurs les moyens d'exercer leurs droits et pour rendre possible la création de syndicats indépendants en plus du Centre national des syndicats. Sont aussi nécessaires pour remplir cet objectif des médias indépendants et des initiatives en faveur des droits de l'homme pouvant agir librement et signaler les violations sans crainte de mesures de rétorsion. Nous demandons donc au gouvernement d'engager les réformes nécessaires à l'élimination du travail forcé. Les observateurs indépendants du travail, les syndicats indépendants, les journalistes et les défenseurs des droits de l'homme devraient agir librement pour consigner et dénoncer les conditions de travail, sans crainte de représailles. En outre, nous exhortons le gouvernement à associer les partenaires sociaux internationaux au processus de réforme, afin d'appliquer les conclusions formulées par la Commission en 2024 et toutes les dispositions de la convention.

Membre travailleur, Pologne – Au nom du Syndicat indépendant et autonome Solidarność de Pologne, je me réjouis de participer à cette discussion. Notre intervention s'appuie sur les conclusions objectives du suivi indépendant de la récolte du coton de 2025 au Turkménistan.

Les données montrent que le système de travail forcé imposé par l'État reste profondément ancré, alimenté par un contrôle autoritaire et la corruption institutionnelle. En 2025, l'État a mobilisé des employés du secteur public – notamment des enseignants, des médecins et des travailleurs d'organisations de services – ainsi que des conscrits pour la récolte du coton, ou les a contraints à payer pour se faire remplacer par des cueilleurs de coton. Les quotas de production fixés par l'État ne tiennent pas compte des dures réalités du changement climatique, de la hausse des températures ou de la pénurie d'eau. Au lieu de recevoir un soutien structurel, les agriculteurs sont obligés à verser des pots-de-vin aux responsables locaux ne serait-ce que pour accéder à l'eau d'irrigation nécessaire pour s'acquitter de mandats étatiques rigides.

Nous saluons le fait qu'en 2024 et en 2025, le gouvernement a autorisé le BIT à observer la récolte. Il s'agit d'une étape essentielle vers un engagement officiel. Cependant, les ingérences persistantes restent un problème critique. En 2024, des observateurs indépendants ont signalé des cas où des employés du secteur public de la santé avaient été empêchés de s'entretenir avec l'OIT, tandis que ceux autorisés à s'exprimer avaient été préparés à affirmer sans preuve qu'aucune mobilisation n'avait eu lieu. Cela illustre ce que l'OIT a elle-même reconnu, à savoir que le travail forcé imposé par l'État s'inscrit dans un «contexte social plus large, marqué par une coercition omniprésente», où l'absence de libertés civiques empêche les victimes de s'exprimer librement. De plus, au Turkménistan, les observateurs nationaux indépendants s'exposent à d'immenses risques à titre individuel pour documenter les conditions de travail forcé.

La récolte de 2025 a aussi montré que les solutions purement «techniques», telles que la mécanisation, ne peuvent pas résoudre les causes profondes du travail forcé. N'ayant pas le pouvoir de s'opposer au travail forcé imposé par les autorités de l'État, les travailleurs du secteur public continuaient d'être contraints de nettoyer les machines de récolte et de cueillir à la main le coton qui restait. Comme l'a montré l'expérience régionale de l'Ouzbékistan, les



ajustements économiques et techniques ne permettent pas d'assurer un travail décent si les droits fondamentaux des travailleurs ne sont pas étendus.

Pour progresser, il faut s'attaquer aux causes profondes. Nous exhortons le gouvernement à renforcer sa coopération avec l'OIT en accordant la priorité aux droits fondamentaux, notamment la liberté d'association, la liberté d'expression et le droit à la négociation collective. Une véritable réforme doit donner des pouvoirs d'action aux travailleurs, garantir une réelle autonomie aux agriculteurs et permettre aux observateurs indépendants d'exercer librement leurs activités sans crainte de représailles.

Observateur, Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes (UITA) – Je m'exprime au nom de l'UITA, de l'Internationale de l'éducation et de Cotton Campaign, une coalition mondiale qui s'emploie à mettre fin au travail forcé dans la production du coton en Asie centrale. Nous saluons la collaboration du gouvernement avec l'OIT et sa volonté de participer au dialogue. Toutefois, les informations écrites fournies par le gouvernement mettent fortement l'accent sur les processus – tables rondes, projets de mesures et réflexions pour l'avenir – plutôt que sur les actions concrètes visant à mettre fin au système de travail forcé que l'État impose depuis longtemps. Cet écart entre les processus et la mise en œuvre est apparu clairement lors de la récolte de 2025.

Malgré la coopération en cours avec l'OIT, des fonctionnaires ont continué de mobiliser des instituteurs, du personnel d'école maternelle, des infirmières, des employés d'organismes de services et d'autres employés d'institutions publiques pour récolter le coton ou pour financer le recrutement de cueilleurs de remplacement. Les travailleurs ont continué de subir des pressions, d'être menacés, notamment de la perte de salaire et de sanctions disciplinaires, et de craindre de perdre leur emploi.

Le rapport d'observation de l'OIT (2025) confirme que la mobilisation forcée des travailleurs pour la récolte se poursuit. Nous sommes aussi préoccupés par l'augmentation des ingérences pendant la mission d'observation de l'OIT. Cela soulève des questions quant à la volonté politique du gouvernement de coopérer avec l'OIT et de mettre fin au travail forcé.

Nous sommes profondément préoccupés par le fait que, malgré les interdictions légales instaurées en 2024, le recours au travail des enfants pour la récolte du coton s'est en réalité aggravé en 2025. Des enfants se retrouvent souvent dans les champs parce qu'ils remplacent des adultes mobilisés pour la récolte du coton ou que la pauvreté pousse leur famille à compter sur leur travail.

Le gouvernement signale l'élaboration d'un projet de décret présidentiel relatif à l'organisation de la récolte du coton en 2026. Pour lutter efficacement contre le travail forcé imposé par l'État, ce décret sans ambiguïté doit indiquer clairement que le recours au travail forcé ou l'extorsion d'argent lors de la récolte sont interdits. Une déclaration politique à cet effet est déjà prévue dans la feuille de route que le gouvernement a signée avec le BIT, mais les engagements pris n'ont toujours pas été mis en œuvre.

La mise en œuvre effective de la feuille de route nécessite la création de mécanismes de plainte, la mise en place d'une protection contre les mesures de rétorsion et la responsabilisation des fonctionnaires impliqués dans la mobilisation forcée. Le gouvernement n'a pris aucune de ces mesures. Enfin, au Turkménistan, les syndicats ne protègent pas les travailleurs contre le travail forcé. Au contraire, ils sont souvent impliqués dans le système du travail forcé, notamment en collectant de l'argent auprès des travailleurs ou en établissant des listes de mobilisation sur le lieu de travail.



Le gouvernement devrait prendre d'urgence des mesures visant à mettre en place des réformes concrètes qui s'attaquent aux causes profondes du travail forcé, qui mettent l'accent sur les droits fondamentaux, en particulier la liberté d'association, la liberté d'expression et le droit à la négociation collective.

Interprétation du russe: Représentant gouvernemental – Au nom de la délégation du Turkménistan, permettez-moi de remercier toutes les délégations qui ont participé à cette discussion de leurs déclarations, propositions et recommandations. Nous avons écouté attentivement les représentants de gouvernements, d'organisations de travailleur et d'organisations d'employeurs, et toutes les observations qui ont été formulées au cours de la discussion feront l'objet d'une analyse objective et seront considérées en fonction de leur utilité pratique dans le cadre de nos travaux futurs.

Le Turkménistan réaffirme son engagement à respecter les obligations découlant de la convention et se tient prêt à poursuivre ses efforts en vue de l'application de cet instrument dans la pratique, en coopération avec l'OIT. Nous avons pris bonne note des observations formulées au cours de la discussion concernant l'amélioration des mécanismes de prévention du travail forcé, le renforcement des pratiques en matière d'application de la loi, l'amélioration de l'efficacité du traitement des plaintes et l'élargissement de l'accès aux voies de recours juridiques. Ces domaines de travail sont déjà visés par la coopération actuelle entre le Turkménistan et l'OIT, et ils resteront parmi nos priorités.

Nous tenons aussi à souligner que le Turkménistan poursuit ses efforts pour renforcer les garanties juridiques et institutionnelles visant à prévenir le travail forcé sous toutes ses formes. À cet égard, des mesures sont régulièrement prises pour améliorer le cadre juridique, notamment des projets de règlements visant à renforcer encore l'interdiction du travail forcé pendant la récolte du coton. Dans le même temps, les travaux se poursuivent pour mettre en place des mécanismes de dépôt et d'examen des plaintes, garantir l'accès aux voies de recours et renforcer la capacité des autorités compétentes à répondre aux éventuelles violations des droits des travailleurs. Nous tenons à souligner que les feuilles de route pour la coopération entre le Turkménistan et l'OIT ne sont pas de simples documents officiels et constituent un mécanisme efficace pour définir des priorités communes et des mesures concrètes.

Nous sommes convaincus que, pour obtenir des résultats durables, un travail constant est nécessaire à long terme. Seule une coopération constructive et continue entre toutes les parties concernées, fondée sur des données objectives, les résultats d'activités concrètes et la confiance mutuelle, permettra de réaliser de nouveaux progrès.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il nous a fournies, ainsi que tous les éminents collègues qui ont participé à cette discussion. La Commission est revenue à plusieurs reprises sur le cas du Turkménistan, et cette récurrence confirme que le problème n'est pas ponctuel mais structurel. Bien que nous soyons conscients des mesures prises par le gouvernement en coopération avec l'OIT, les conclusions qui nous sont présentées montrent que les indicateurs de mobilisation forcée pour récolter le coton se maintiennent à un niveau préoccupant. Aussi bien les observations de la commission d'experts que le rapport d'observation de l'OIT (2025) montrent clairement que les progrès réalisés en matière de processus et de coopération n'ont pas encore produit suffisamment de changements dans la pratique. Les travailleurs du secteur public continuent d'être associés à la récolte, certains travailleurs font encore état de pressions ou de répercussions négatives d'un refus de participer à la récolte, et la pratique consistant à payer pour pouvoir être remplacé n'a pas été éliminée.

Le gouvernement doit désormais transformer ses engagements en garanties applicables.



Premièrement, le gouvernement devrait adopter et appliquer d'urgence un décret présidentiel clair et public interdisant expressément toute mobilisation forcée pour la récolte du coton. Il s'agit là d'une recommandation centrale de la commission d'experts et d'une priorité qui figure aussi dans le rapport sur la mission d'observation de 2025.

Deuxièmement, le gouvernement devrait s'attaquer aux facteurs déterminants structurels de la coercition en veillant à ce qu'aucun travailleur ne soit menacé de sanctions, de perte de salaire, de réductions salariales, de conséquences professionnelles ou de sanctions sociales pour avoir refusé de cueillir du coton, et en mettant fin à la pratique selon laquelle les travailleurs doivent payer pour éviter de participer à cette activité ou pour envoyer un remplaçant à leur place.

Troisièmement, le gouvernement devrait poursuivre sa révision du système de production, lequel exerce une pression sur l'ensemble de la chaîne de valeur du coton. Tant que les objectifs de production et les attentes administratives continueront de peser sur les autorités régionales, les institutions et les agriculteurs, cette pression risquera d'être répercutée sur les travailleurs. Les recommandations de la commission d'experts concernant le système de quotas restent donc très pertinentes.

Quatrièmement, des instructions claires doivent être diffusées et appliquées à tous les niveaux de l'administration, et tout fonctionnaire impliqué dans la mobilisation forcée devra faire l'objet d'une enquête efficace, de poursuites et de sanctions. Il est indispensable de renforcer l'inspection du travail, l'application de la loi, le traitement des plaintes et l'accès aux voies de recours pour que l'interdiction du travail forcé soit effective dans la pratique.

Les victimes de mobilisation forcée doivent avoir accès à des mécanismes de plainte confidentiels, à une protection contre les représailles et à des voies de recours efficaces. Cela étant, le gouvernement devrait veiller à ce que les observateurs du travail et les équipes de contrôle puissent travailler sans subir d'ingérence, car la transparence est indispensable pour évaluer les progrès vraiment accomplis sur le terrain.

Le rapport sur la mission d'observation de 2025 montre aussi que l'augmentation des salaires et l'amélioration de certains services sociaux ne s'est pas encore accompagnée de garanties contractuelles et professionnelles adéquates. Le gouvernement devrait donc améliorer le recrutement et les conditions de travail en recourant davantage aux contrats écrits, en renforçant la protection salariale, en adoptant des mesures plus strictes en matière de sécurité et de santé au travail, et en assurant un approvisionnement fiable en nourriture, en eau et en équipements de protection individuelle.

Nous ne pouvons qu'exprimer notre profonde inquiétude face à l'augmentation de la présence d'enfants dans les champs de coton qui a été constatée en 2025. Le gouvernement devrait renforcer l'application de l'interdiction du travail des enfants associé à la récolte du coton, mener des recherches pour s'attaquer aux causes profondes identifiées et veiller à ce que des mesures de prévention soient prises au titre de la mise en œuvre globale de la feuille de route.

Enfin, la poursuite de la coopération avec l'OIT et une collaboration authentique avec les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent rester au centre des interventions. La sensibilisation, le dialogue social, des systèmes de recrutement équitables et transparents, ainsi que des cadres de protection renforcés pour les plaignants et les victimes doivent tous être mis en œuvre dans le cadre d'un effort continu en faveur du plein respect de la convention, en droit et dans la pratique.



En résumé, le gouvernement est face à un ensemble clair de priorités : interdire expressément la mobilisation forcée, éliminer les pressions qui la perpétuent, protéger les travailleurs qui la refusent, enquêter sur les abus, améliorer les conditions de recrutement et de travail, empêcher le travail des enfants et garantir une mise en œuvre transparente avec le soutien de l'OIT et des partenaires sociaux.

Le message de la Commission devrait donc être clair : l'heure est venue d'obtenir des résultats tangibles, vérifiables et durables. Les feuilles de route, les missions et les débats législatifs sont importants et ces efforts doivent être poursuivis; le gouvernement devrait continuer à s'y consacrer, mais ces efforts doivent à présent déboucher sur des changements mesurables sur le terrain, au sein des institutions publiques et dans la vie quotidienne des travailleurs au Turkménistan.

Pour que toutes ces recommandations puissent être appliquées, nous demandons au gouvernement d'accepter une mission consultative technique de l'OIT, avec le soutien de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Nous estimons en effet que face à la persistance des problèmes au Turkménistan, il est indispensable d'adopter une approche multipartite à laquelle les organisations internationales de travailleurs et d'employeurs doivent être associées à un effort institutionnalisé, soutenu et récurrent de l'OIT, pour s'acheminer vers l'élimination définitive du travail forcé dans le pays.

Membres employeurs – Les membres employeurs tiennent à remercier de leurs interventions les orateurs qui ont pris la parole. Nous remercions également le gouvernement pour les informations qu'il a fournies, ainsi que pour son engagement continu en faveur de la coopération avec le système de contrôle de l'OIT et l'éradication du travail forcé et du travail des enfants au Turkménistan. Enfin, nous tenons à souligner de nouveau que les membres employeurs jugent inacceptables toutes les formes de travail forcé et autres pratiques abusives s'apparentant au travail forcé, notamment lorsqu'elles visent les catégories les plus vulnérables de la société ou sont orchestrées par les autorités centrales. Notre position s'aligne donc à cet égard sur celle de la commission d'experts. Si nous saluons la volonté du gouvernement de collaborer avec l'OIT, nous restons préoccupés par l'écart persistant entre cette volonté affichée et les résultats concrets sur le terrain.

Les membres employeurs demandent donc au gouvernement : de garantir l'abolition complète de l'ensemble du travail forcé au Turkménistan en appliquant les lois nationales qui interdisent le recours au travail forcé et au travail des enfants, conformément aux conventions de l'OIT, notamment par une mise en œuvre effective et des mécanismes de plainte accessibles; de continuer de prendre des mesures pour sensibiliser le public à la prévention de la mobilisation forcée dans la récolte du coton et d'améliorer le recrutement et les conditions de travail des cueilleurs de coton ; et de continuer de collaborer avec l'OIT afin de garantir la pleine application de la convention en droit et dans la pratique, y compris la mise en œuvre intégrale des éléments en suspens de la feuille de route relative à la coopération. Cela comprend la publication d'une déclaration publique condamnant le travail forcé dans le secteur du coton, y compris la pratique consistant à payer des cueilleurs de remplacement.

En outre, nous demandons au gouvernement d'associer véritablement les partenaires sociaux internationaux indépendants au processus de réforme, conformément aux conclusions de 2024 de la Commission, et de coopérer pleinement avec l'OIT lors de l'évaluation de 2026 portant sur les conditions de recrutement et de travail, notamment en mettant fin à toute ingérence gouvernementale.



Nous ne doutons pas que le gouvernement appliquera ces recommandations dans les meilleurs délais pour parvenir à l'application complète de la convention, aussi bien en droit que dans la pratique.

Présidente – La discussion relative à ce cas touche à sa fin. Je remercie la vice-ministre de sa participation, ainsi que tous les délégués qui ont pris la parole.

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 bonne note des explications du gouvernement au sujet de la collaboration avec le BIT sur la question du travail forcé dans la récolte du coton, la commission a déploré la persistance du recours généralisé au travail forcé associé à la récolte annuelle du coton organisée par l'État au Turkménistan.

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:

- garantir l'élimination complète du travail obligatoire;
- éliminer le système de quota obligatoire pour la production et la récolte du coton et garantir que nul n'est menacé de sanction si les quotas de production ne sont pas atteints, conformément à la convention;
- améliorer le recrutement et les conditions de travail dans le secteur du coton, conformément à la convention;
- donner des instructions claires sur l'interdiction du travail forcé et renforcer l'inspection du travail et les mécanismes responsables de l'application de la loi;
- garantir la pleine mise en œuvre de la feuille de route relative aux activités de coopération entre le gouvernement et le BIT, en consultation et en coopération avec les partenaires sociaux, et continuer à coopérer avec le BIT afin de garantir la pleine application de la convention dans la pratique;
- faire en sorte que les victimes de la mobilisation forcée aient accès à des voies de recours et de réparation efficaces, y compris des mesures visant à prévenir tout préjudice;
- renforcer le contrôle de l'interdiction de la participation des enfants à la cueillette du coton et intégrer la prévention dans la mise en œuvre de la feuille de route;
- promouvoir le dialogue social dans le cadre de la production du coton et continuer la coopération avec le BIT et les organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris par des activités de sensibilisation et d'information aux niveaux national, régional et local, afin de garantir la pleine application de la convention dans la pratique.

La commission a invité le gouvernement à accepter l'assistance technique du BIT et l'a prié de fournir, d'ici au 1^{er} septembre 2026, des informations détaillées sur les mesures concrètes prises, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour mettre en œuvre ces recommandations et la feuille de route, ainsi que sur les résultats concrets obtenus en droit et dans la pratique.



Interprétation du russe: Représentante gouvernementale – La délégation du Turkménistan prend note des recommandations formulées. Une fois encore, nous tenons à vous assurer de l'adhésion de notre pays aux obligations découlant de la convention. Cela étant, il convient de noter qu'un nombre important des questions évoquées dans les conclusions de la Commission font déjà l'objet d'une coopération technique entre le Turkménistan et le BIT et sont prises en compte dans les feuilles de route qui sont en cours d'application. Ces dernières années, la transition vers une coopération régulière et de fond avec le BIT a été assurée, des activités d'observation des conditions de travail pendant la récolte du coton ont été organisées, de nombreuses missions d'experts du BIT ont eu lieu et des mesures ont été prises pour renforcer la législation et les capacités en matière d'inspection du travail, créer des mécanismes de plainte et améliorer la prise de conscience. Il s'agit d'un travail constant, axé sur le long terme.

Le Turkménistan est prêt à poursuivre la mise en œuvre de la feuille de route relative aux activités de coopération avec le BIT, y compris les mesures de prévention du travail forcé, d'amélioration des mécanismes de contrôle et de plainte, et le renforcement des capacités des autorités compétentes. S'agissant de la recommandation relative à l'assistance technique du BIT, nous sommes disposés à poursuivre la coordination technique avec les organes compétents de l'OIT en vue de déterminer les prochaines étapes de la mise en œuvre d'une telle assistance. Nous sommes prêts à développer encore la coopération pratique avec les organisations de travailleurs et d'employeurs de l'OIT. Nous sommes convaincus que, pour obtenir des résultats durables, nous devons fonder notre action sur un dialogue constructif, la confiance mutuelle et l'évaluation objective des efforts déployés et des progrès réalisés.



Uruguay (ratification: 1954)

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

Informations écrites communiquées par le gouvernement

En ce qui concerne les considérations de la commission d'experts selon lesquelles «toute convention collective sur la fixation des conditions de travail devrait être le fruit d'un accord entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part», le gouvernement indique qu'en Uruguay la liberté syndicale et de négociation collective la plus absolue prévaut à tous les niveaux (secteur d'activité, entreprise, établissement, etc.) et couvre, dans l'ensemble des modalités de négociation (tripartite dans les conseils salariaux et bilatérale dans le cadre de conventions collectives), 71 pour cent de la population active dans les secteurs public et privé.

Au moment de l'élaboration de la présente communication, la 11^e session des conseils salariaux en est à sa deuxième phase. Ces conseils sont des organes tripartites par branche d'activité qui, depuis 1943, fixent les salaires minimums. Depuis leur réinstauration en 2005, la fréquence des sessions des conseils salariaux, sessions qui sont numérotées, correspond aux deux à trois années que dure la validité des résolutions respectives.

Il convient de rappeler que le système des relations collectives de travail en Uruguay garantit le «caractère libre et volontaire de la négociation collective», que le pouvoir exécutif n'intervient en aucun cas dans la négociation des conventions collectives et que, pour ce qui est de la négociation collective au sein des conseils salariaux (qui est la seconde forme de négociation collective dans le pays), le pouvoir exécutif limite son intervention à la fixation des salaires minimums par catégorie professionnelle et par branche ou secteur d'activité, modalité

juridique par laquelle le pays se conforme à la convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

À cet égard, on soulignera que les conditions de travail ne peuvent être convenues dans ce cadre tripartite qu'en cas d'accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme le dispose très précisément l'article 12 de la loi n° 18566. Il n'y a aucune possibilité que le pouvoir exécutif intervienne dans la détermination de ces conditions, qui relèvent de l'autonomie collective des partenaires sociaux dans le monde du travail.

À propos de ces indications, il y a lieu de préciser qu'à ce jour la majeure partie de la 11^e session des conseils salariaux s'est déjà déroulée, au cours de laquelle sont intervenues à ce jour 167 unités de négociation qui relèvent des 24 groupes d'activité.

Concrètement, les conseils salariaux sont structurés en 24 groupes d'activité, certes, mais dans la pratique la négociation est partiellement décentralisée, et organisée en «unités ou tables de négociation» dans chaque groupe, afin de mieux prendre en compte les disparités qui existent entre les entreprises.

Sur les 167 unités ou tables de négociation qui ont été convoquées, 162 ont mené à son terme la négociation, ce qui a nécessité plus de 890 réunions. Au bout du compte, un taux très élevé de consensus a été enregistré dans les résolutions des conseils salariaux, taux qui a atteint 83,95 pour cent des unités ou tables de négociation.

Dans ces 83,95 pour cent, ces accords se répartissent comme suit: a) 104 accords tripartites (unanimité); b) 30 accords entre les organisations d'employeurs et de travailleurs – sans l'intervention du pouvoir exécutif –, ce qui montre le degré d'autonomie collective des organisations d'employeurs et de travailleurs; et c) et 2 conventions collectives ont été déposées (136 unités de négociation ont participé à ces négociations), ce qui représente exactement ce taux de 83,95 pour cent des accords susmentionnés.

Les 136 unités de négociation qui sont parvenues à un consensus se ventilent comme suit: 73 ont négocié uniquement les salaires minimums, 24 ont porté entre autres sur des accords tripartites au sujet des ajustements des rémunérations qui dépassent les salaires minimums de la catégorie professionnelle à l'examen, et 39 sur des salaires dont le montant est estimé ou des salaires nominaux (ou généraux).

Étant donné que les conseils salariaux constituent la méthode traditionnelle de fixation tripartite des salaires minimums dans notre pays depuis l'adoption de la loi n° 10449 du 12 novembre 1943, dans les cas, minoritaires, où il n'y a pas eu d'accord unanime (7,40 pour cent des unités de négociation), il a fallu procéder à un scrutin, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi susmentionnée. En ce qui concerne la composition du scrutin, dans 6,17 pour cent des cas les voix favorables émanaient du pouvoir exécutif avec les employeurs, dans 1,23 pour cent des cas du pouvoir exécutif avec les travailleurs, et dans 8,64 pour cent des cas le pouvoir exécutif a voté contre et les partenaires sociaux se sont abstenus.

Il est essentiel de rappeler que le scrutin dans les conseils salariaux, en tant que mode de décision, n'a en aucun cas porté sur la détermination des conditions de travail: en vertu d'une disposition légale expresse, les conseils salariaux ne sont pas compétents pour déterminer les conditions de travail, qui dépendent exclusivement de ce que les organisations d'employeurs et de travailleurs décident (article 12 de la loi n° 18566). Le scrutin sur les salaires minimums relève, comme le reconnaissent les plaignants, des conventions n°s 26 et 131.

À propos des cas où les organisations patronales et syndicales ont convenu de manière autonome de questions relatives aux conditions de travail (toujours sans l'intervention du



pouvoir exécutif), il ressort de l'analyse réalisée en février 2026 que sur les 127 tables rondes qui, à cette date, avaient abouti à un accord entre les partenaires sociaux, 51 pour cent se référaient à diverses obligations dans divers domaines – entre autres, soins, coresponsabilité et conciliation (congés, financement de structures d'accueil, soutien à la prise en charge ou à la scolarisation), 33 pour cent à l'égalité entre les sexes et 25 pour cent à des situations de violence ou de harcèlement. Par ailleurs, 29 pour cent des tables de négociation ont porté sur des dispositions liées à la santé mentale et, dans d'autres cas, les partenaires sociaux ont choisi de se référer à des catégories professionnelles ou à la formation professionnelle, et à la création de commissions de travail pour aborder des aspects relatifs à la production et à l'amélioration sectorielle, y compris des questions technologiques et relatives aux migrations.

Dans 90,5 pour cent des cas qui ont fait l'objet d'un accord entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs, sans l'intervention du pouvoir exécutif, des clauses prévoyant des mécanismes de prévention des conflits ou des clauses de paix ont été incluses.

La pratique consistant à négocier les conditions de travail dans le cadre des conseils salariaux est traditionnellement suivie par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il convient de préciser que, afin de s'assurer de la légitimité de la négociation, ce sont les organisations sectorielles elles-mêmes qui proposent et encouragent cette négociation.

Ainsi, lors de la 11^e session des conseils salariaux en cours et sur laquelle des informations sont données, les organisations de travailleurs ont proposé au cours de leurs réunions d'examiner des questions liées à la réduction du temps de travail (le maximum légal dans notre pays reste fixé à 48 heures hebdomadaires), tandis que les employeurs ont aussi proposé d'autres questions que les salaires minimums.

À titre d'exemple, on soulignera que, lors des réunions du secteur des entreprises qui visaient à examiner certaines questions avec les organisations de travailleurs lors de la session actuelle des conseils salariaux, ces questions comprenaient, dans certains cas, des aspects liés à la santé mentale – cela a été le cas de la table ronde sur le secteur de la fabrique de pâtes alimentaires (Groupe 1.7.2) –, où le secteur des employeurs a proposé ce qui suit: «promotion de la santé mentale et du bien-être au travail (accès à un soutien psychosocial, ateliers de gestion du stress et promotion du bien-être émotionnel, campagnes de bien-être individuel: exercice physique, alimentation saine, hygiène mentale)». Dans d'autres cas, les employeurs ont proposé de revoir des catégories et des aspects liés à l'organisation du travail et à la réglementation de l'activité syndicale (assemblées, situations de conflits, entre autres).

D'autres exemples méritent d'être mentionnés. Ils portent sur des propositions, par les organisations d'employeurs, de clauses non salariales:

Chambre de commerce (CNCS)

- proposition visant à réaffirmer les clauses de prévention et de résolution des conflits en donnant au conseil salarial un rôle plus actif;
- mise en place, dans le Groupe 10 (Commerce en général), de mécanismes de «dérogation», c'est-à-dire de non-application partielle d'une résolution du conseil salarial en raison de difficultés rencontrées par une ou plusieurs entreprises dans un secteur d'activité donné;
- prise en compte de réalités économiques et géographiques, et de la taille des entreprises qui relèvent du sous-groupe; et
- réglementation du Fonds social des travailleuses domestiques (Groupe 21).



Chambre de l'industrie laitière de l'Uruguay (CILU)

- nécessité d'inclure des clauses de paix et un mécanisme de prévention des conflits;
- de même, inclure des clauses sur l'innovation technologique;
- prévoir des ajustements supplémentaires pour les salaires non déclarés versés en espèces et les congés pour violence de genre (ces deux points répondent à une demande de la Fédération des travailleurs laitiers (FTIL));
- inclure une clause sur l'installation de caméras de vidéosurveillance;
- prévoir des services de garde syndicale;
- inclure une clause sur les dérogations;
- débattre au sujet de catégories liées à la productivité; et
- revoir des sentences dans le cas de nouveaux revenus sur la base des salaires minimums dans chaque entreprise et dans le cas des modalités spécifiques de travail pendant la saison des récoltes (vivrières ou commerciales).

Si, initialement (loi n° 10449 de 1943), les conseils salariaux étaient compétents – compétence qu'ils conservent – pour fixer les salaires minimaux par catégorie et par secteur d'activité, progressivement, au fil de la pratique de la négociation, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont intégré d'autres éléments – comme cela a été le cas pour les conditions de travail – qui étaient négociés puis acceptés en dehors du cadre initial légal de compétence.

La loi n° 18566 de 2009 a légalisé cette pratique en permettant aux conseils salariaux de déterminer les conditions de travail, mais elle prescrit très clairement un système de résolution tout à fait différent: **l'article 12 de ladite loi n'autorise à statuer dans ce domaine qu'en cas d'accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'y a donc ni atteinte à la liberté de négociation ni violation de la volonté des partenaires sociaux, bien au contraire: la loi nationale et la pratique suivie dans notre système de relations de travail témoignent d'une légitimité et d'une acceptation exceptionnelles de la part des parties, à tel point que ce sont les acteurs eux-mêmes qui inscrivent dans leurs programmes l'intention de s'accorder sur diverses questions du travail**, ce qui explique le nombre très élevé d'accords conclus à chacune des sessions.

La liberté syndicale et l'autonomie collective, ainsi que la liberté et le caractère volontaire de la négociation collective (convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et article 4 de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949) sont ainsi pleinement préservés dans un système qui parvient en son sein à un très haut niveau de consensus.

Ci-dessous un lien pour accéder aux conseils salariaux et à la négociation collective:
<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/consejos-salarios-negociacion-colectiva>.

Discussion par la commission

La Présidente – Ce matin, le deuxième cas à l'ordre du jour porte sur l'application par l'Uruguay de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Pour l'examen de ce cas, 29 intervenants figurent sur la liste et, étant donné ce nombre, le



bureau de la commission a décidé de faire passer de 5 à 3 minutes la durée maximale de l'intervention des délégués qui s'expriment à titre individuel.

J'invite maintenant le représentant gouvernemental de l'Uruguay, M. le vice-ministre du Travail et de la Sécurité sociale, à prendre la parole.

Membre gouvernemental – Tout d'abord, nous tenons à dire que l'Uruguay n'aurait jamais dû figurer sur la liste des cas examinés par la commission. Cela étant, placés dans cette situation, nous sommes reconnaissants de la possibilité qui nous est donnée de fournir des informations à la commission pour faire mieux comprendre le système de négociation collective de l'Uruguay, qui comporte deux types de négociation: l'une, tripartite, est menée dans le cadre des conseils salariaux créés en 1943, et l'autre, bipartite, dont les résultats se traduisent par des conventions collectives à tous les niveaux possibles.

La législation et la pratique de la négociation collective constituent ensemble un système qui correspond mieux aux normes relatives aux droits de l'homme au travail et aux principes de progressivité et de *pro homine*.

Nous nous présentons devant la commission dans le même esprit que celui dont notre pays a fait preuve devant d'autres organismes du système multilatéral de protection des droits de l'homme, comme cela a été le cas en février devant le Comité des droits économiques, sociaux et culturels.

À cette occasion, dans ses observations finales, je le cite, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels «note avec satisfaction que l'État Partie a adopté un cadre global de lois et de politiques, notamment le Plan national 2023-2027 en faveur des droits de l'homme, qui vise à favoriser l'exercice effectif des droits économiques, sociaux et culturels. Il se félicite des mesures prises en matière d'emploi et de protection sociale, qui ont permis de réaliser des progrès dans la réduction de la pauvreté».

Il convient également de souligner le respect historique par l'Uruguay de l'obligation de présenter en temps opportun et systématiquement les rapports demandés par l'OIT. Cet engagement continu envers le système de contrôle normatif traduit une volonté de coopération permanente avec les organes de contrôle, ainsi qu'une détermination constante à fournir des informations complètes, transparentes et actualisées sur l'application des conventions ratifiées. Cette pratique répétée témoigne concrètement du respect de l'Uruguay envers le système international des normes du travail, et du fonctionnement régulier et efficace de ses mécanismes de suivi.

Notre pays a été guidé par la coopération en matière de droits de l'homme, ouvert aux orientations des organes de contrôle et à l'examen international. Ce parcours, fondé sur une culture démocratique solide et sur le respect historique de ses engagements internationaux, lui a valu une reconnaissance et une crédibilité qui dépassent sa dimension territoriale et économique, et lui permet de contribuer activement à la construction de consensus et à la promotion de la paix.

L'Uruguay, comme chacun sait, occupe l'une des premières places en ce qui concerne la ratification des conventions internationales du travail – cent douze instruments et un protocole-, dont l'ensemble des conventions fondamentales et de gouvernance. De plus, en mai cette année, le Parlement national a adopté l'Instrument d'amendement de 1986 à la Constitution de l'OIT et, dans un cadre tripartite, la réglementation de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de la convention (n° 153) sur la durée du travail et les périodes de repos (transports routiers), 1979, est en cours. Quant à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est mise



en œuvre par le biais de consultations que mène une commission tripartite que le ministère du Travail et de la Sécurité sociale réunit périodiquement.

Le système de relations professionnelles se fonde sur le dialogue social, et la gouvernance du dialogue sur la participation des organisations légitimes de travailleurs et d'employeurs. Cette pratique s'exerce à tous les niveaux. Elle est institutionnalisée dans des domaines comme la santé et la sécurité au travail, au moyen d'un vaste réseau de commissions tripartites et bipartites, et dans le domaine de la sécurité sociale, avec la participation de représentants de travailleurs, d'employeurs et de retraités dans la Banque de prévoyance sociale, qui est la principale institution du pays dans ce domaine. À cela s'ajoute le dialogue récent sur la protection et la sécurité sociale, qui est axée sur l'enfance, le système de soins, la protection des travailleurs et celle des retraités.

En ce qui concerne l'emploi, la Direction nationale de l'emploi interagit fréquemment avec les travailleurs et les employeurs, et la participation des partenaires sociaux est également assurée par l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle. De plus, deux instruments récents renforcent cette logique de participation: la loi de finances nationale 2025-2029, qui porte création d'une commission de coordination des politiques de l'emploi, interinstitutionnelle et tripartite, et le projet de loi sur l'emploi intégral, élaboré par le ministère du Travail à l'issue d'amples consultations à l'échelle nationale, avec les contributions des acteurs du monde du travail, en particulier des micro, petites et moyennes entreprises, au sujet des politiques actives de l'emploi.

Enfin, dans une liste qui ne recense pas toutes les initiatives en cours, la campagne «Pour la vie, la santé et la sécurité au travail», de l'Inspection générale du travail et de la sécurité sociale, sur la prévention des accidents du travail, associe les organisations d'employeurs et de travailleurs aux activités menées sur l'ensemble du territoire, principalement dans le domaine de la formation. De plus, en collaboration avec l'OIT et les partenaires sociaux, la mise en œuvre d'un projet sur la migration est en cours. Ce projet vise à renforcer les capacités des secteurs public et privé afin de tirer parti des apports de la migration internationale et de faciliter l'insertion sociale et professionnelle de ces migrants en Uruguay.

Il convient aussi d'indiquer qu'une initiative sur la «Stratégie nationale pour le développement» est élaborée actuellement au niveau du pouvoir exécutif, dans le but de renforcer la compétitivité et de stimuler la productivité, initiative à laquelle participent également les chambres patronales et le mouvement syndical.

Ces éléments sont indispensables pour comprendre le modèle tripartite et démocratique de dialogue social, qui est l'une des expressions les plus caractéristiques de la pratique démocratique en Uruguay, en vertu d'une tradition soutenue par tous les partis qui ont exercé le pouvoir depuis le milieu du siècle dernier, lorsque ce modèle s'est consolidé.

Dans le domaine du travail en particulier, les partenaires sociaux examinent actuellement les projets de loi que promeut le ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

Jusqu'à présent, les Chambres de commerce et de services et les Chambres d'industrie n'ont pas accepté le dialogue social qu'a proposé le ministère du Travail pour débattre de la réduction de la durée du travail qui, en Uruguay, est encore limitée à quarante-huit heures hebdomadaires, comme le prévoyait la convention internationale sur la durée du travail de 1919.

Ce refus des Chambres de commerce et de services et des Chambres d'industrie de dialoguer sur la possibilité de réduire la durée du travail et sur sa réorganisation, et sur deux autres sujets que certains membres des différentes chambres qui composent le Conseil



supérieur tripartite avaient soulevés, à savoir la compétitivité et la restructuration des groupes de conseils salariaux, nous semble absolument inexplicable.

En effet, le dialogue social est d'autant plus important lorsque les vues divergent. Alors, il est plus que jamais nécessaire de rechercher toutes les possibilités de rapprochement entre les partenaires sociaux et le gouvernement.

Nous espérons que ces chambres pourront se joindre au dialogue sans tarder, à l'instar d'autres organisations d'employeurs, qui elles aussi sont représentatives dans des secteurs de la production nationale tels que la construction et les transports.

L'OIT a salué à de multiples reprises le modèle de dialogue social uruguayen. Notre pays a pris dûment en compte les observations formulées par ses organes de contrôle, en particulier le Comité de la liberté syndicale et la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; et le dialogue social en Uruguay a bénéficié d'une occasion exceptionnelle d'être mis en valeur, début mai précisément, lors de la visite en Uruguay du Directeur général du BIT, qui a souligné la solide tradition de dialogue social dans notre pays, la qualité de ses échanges et l'autonomie des partenaires sociaux, autant d'éléments dont le Directeur général, M. Gilbert F. Houngbo, a pu constater l'existence.

De plus, l'Uruguay a modifié la loi n° 18566 sur la négociation collective en vertu de la modification introduite par la loi n° 20145 de 2023, qui a incorporé les vues que les organisations d'employeurs ont exprimées dans leur plainte de 2009.

Le rapport de la commission d'experts prend note précisément de ces ajustements, qui ont porté sur cinq des six questions soulevées par les employeurs dans leur plainte, dont la suppression de la prolongation automatique de la validité des conventions collectives. Cette décision n'a pas fait l'objet d'un consensus en raison de l'opposition du mouvement syndical mais elle a néanmoins été introduite dans la loi pour tenir compte des observations de la commission d'experts et des employeurs.

À ces modifications s'ajoute la réponse positive à une autre demande du secteur des employeurs: l'exigence que les syndicats aient la personnalité juridique pour pouvoir accéder aux informations des entreprises, dans le cadre de la négociation collective.

Il convient d'indiquer que cette réforme a été menée à bien alors même qu'elle n'était pas strictement nécessaire (ce qui peut être démontré empiriquement): la plupart des organisations syndicales ont déjà la personnalité juridique en vertu d'une décision autonome, ce qui explique aussi la hausse modeste du nombre des organisations qui sont enregistrées: 81 en 2023, 68 en 2024, 35 en 2025 et 6 depuis le début de 2026.

Par ailleurs, notre gouvernement estime inutiles les éclaircissements que les Chambres de l'industrie et du commerce et des services ont demandés au sujet de ces modifications de la loi qui ont été apportées en leur faveur en application de la loi n° 20145. En effet, par exemple, il ne fait aucun doute que, dans le régime actuel, l'extinction d'une convention entraîne la fin des prestations qu'elle prévoit, à moins que les parties ne prévoient une meilleure disposition dans la convention elle-même. Par ailleurs, il ne doit pas y avoir de doutes sur le fait que, dans notre ordre juridique, une personne habilitée à souscrire à une convention collective doit se conformer aux dispositions de l'article 2 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, comme cela a toujours été le cas dans le pays.

Les chambres susmentionnées, alors que ces modifications ont été apportées en leur faveur, c'est-à-dire en prenant en compte leurs réclamations, maintiennent néanmoins leurs objections quant aux organes compétents dans la négociation collective tripartite (les conseils



salariaux), compétences qui comprennent non seulement la fixation des salaires minima par catégorie, mais aussi la possibilité d'actualiser les rémunérations et de convenir des conditions de travail, à condition – et cela est absolument fondamental – que les représentants des employeurs et des travailleurs concordent sur ce point, et sans l'intervention de l'État dans les décisions adoptées par les partenaires sociaux au sujet des conditions de travail, dans le cadre des conseils salariaux.

Dans ce contexte, il est inapproprié de qualifier d'«ingérence» la participation du pouvoir exécutif: l'État se limite à convoquer les partenaires sociaux à la négociation et à faciliter le fonctionnement du système, et à participer au vote des décisions uniquement lorsqu'il s'agit des salaires minima, ce qui est parfaitement conforme à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. La non-convocation des conseils salariaux a fait qu'en 1991, 1998 et 2003, certains membres du bureau s'en souviendront parfaitement, notre pays a dû saisir la commission au motif que la méthode de fixation des salaires minima n'avait pas été respectée, méthode qui, au fil des années, s'était constituée dans mon pays. Il n'y a donc pas d'ingérence; le pouvoir exécutif n'intervient qu'en votant dans le cas des salaires minima par catégorie – cette méthode de fixation des salaires minima est conforme à la convention n° 131.

La preuve de cette liberté est irréfutable: à l'heure actuelle, 40 pour cent des unités de négociation des conseils salariaux n'ont pas suivi les lignes directrices salariales que le pouvoir exécutif avait suggérées – elles ne sont pas obligatoires –, et 83,95 pour cent des résolutions ont été adoptées par consensus tripartite.

Ces accords entre employeurs et travailleurs ont donné lieu à des clauses d'un intérêt capital pour le progrès du droit du travail en Uruguay, qui sont pleinement conformes aux initiatives de l'OIT elle-même. Par exemple, 51 pour cent des accords comportaient des clauses relatives aux soins; 39 pour cent des dispositions sur l'égalité entre les sexes; 28 pour cent des mesures de prévention de la violence et du harcèlement; 90 pour cent des clauses de prévention et de résolution des conflits ainsi que des clauses de paix sociale, et 29 pour cent contenaient des dispositions sur la santé mentale. Toutes ces clauses ont été convenues dans le plein exercice de l'autonomie de la négociation collective, sans ingérence de l'État, et sans que l'État n'intervienne dans le vote sur ces décisions.

Cas particulièrement significatif de ce cycle de négociations tripartites: l'accord du Conseil salarial du secteur domestique, qui a institué un système de catégories professionnelles, ce qui était tout à fait inédit, en établissant trois catégories – catégorie générale, cuisine et soins –, selon les fonctions et les niveaux de spécialisation dans chaque cas.

L'expérience de notre pays en matière de négociation collective et de fixation des salaires dans le secteur domestique a été donnée hier en exemple, un exemple réussi dirons-nous, lorsque nous avons célébré les cent ans de la commission. Il faut garder à l'esprit que les observations que la commission a formulées à l'adresse de notre pays, à la fin des années 90 et au début des années 2000, avaient justement pour motif, en partie, l'absence de fixation de salaires minima dans le secteur domestique. Autrement dit, la législation uruguayenne a évolué positivement à la suite des observations formulées par cet organisme.

En fin de compte, ce mécanisme de négociation tripartite des salaires minima, assorti d'éléments non salariaux dont conviennent librement les représentants des employeurs et des travailleurs, constitue la manière dont notre pays se conforme à l'article 4 de la convention, article que l'on nous reproche de ne pas respecter. Pourquoi donc?



Parce qu'il s'agit de l'«action dans la mesure appropriée» que notre pays a choisie, au fil de l'histoire, pour stimuler et promouvoir le plein développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire. Je veux dire par là que le recours au tripartisme, à la négociation collective, garantit non seulement la sécurité et la protection des salaires minima, mais crée aussi une dynamique très vertueuse dans les relations professionnelles en Uruguay, qui permet de créer d'autres espaces de négociation à tous les niveaux. Des négociations libres et volontaires entre les parties.

Cela nous amène à une question que nous estimons véritablement fondamentale, à laquelle, nous semble-t-il, l'on n'a pas accordé suffisamment d'attention dans ces débats, à savoir l'application de la Constitution de l'OIT.

Conformément à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT, je le cite textuellement: «En aucun cas, l'adoption d'une convention ou d'une recommandation par la Conférence, ou la ratification d'une convention par un Membre ne devront être considérées comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord qui assurent des conditions plus favorables aux travailleurs intéressés que celles prévues par la convention ou la recommandation».

Il s'agit de la consécration de ladite clause de non-régression et du principe *pro homine* appliqué au domaine du travail, principes que consacrent également d'autres pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et aux droits économiques, sociaux et culturels.

Il s'agit d'un principe cardinal en ce qui concerne les droits de l'homme, qui établit une préférence interprétative en ce sens que, lorsque des normes internationales et des normes internes coexistent dans un pays, il faut toujours appliquer celle qui est la plus favorable à l'être humain, au travailleur en l'occurrence, selon les termes mêmes de l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT, indépendamment de la hiérarchie des normes; il faut ajouter, à propos des droits protégés, qu'il faut toujours appliquer la norme la plus protectrice. Les conseils salariaux constituent précisément une condition préexistante plus favorable et plus protectrice qui ne doit pas être affaiblie par une norme internationale. Les conseils salariaux sont des entités qui ont été créées en 1943 alors que la convention a été ratifiée en 1953.

De par leur portée sociale, les conseils salariaux sont appropriés pour promouvoir la négociation collective sous toutes ses formes et à tous les niveaux, le tout en se fondant sur l'article 4 de la convention et l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT.

Nous sommes fermement convaincus que la meilleure façon d'évaluer la qualité d'un système de relations professionnelles ainsi que sa conformité aux normes internationales et surtout aux buts et objectifs de l'OIT, c'est avant tout d'examiner les résultats obtenus grâce aux politiques, à la législation et aux pratiques du pays concerné, plutôt que de se fonder sur des interprétations littérales des conventions internationales.

Membres travailleurs – Nous remercions le gouvernement de l'Uruguay pour les informations qu'il a fournies. Nous souhaitons commencer l'analyse de ce cas en soulignant que l'Uruguay est un exemple incontestable dans la région. Nous affirmons, sans crainte de nous tromper, que ce pays est une référence à l'échelle mondiale en ce qui concerne les relations professionnelles. Cette position d'avant-garde n'est pas le fruit du hasard mais le résultat direct des plus hauts niveaux élevés de dialogue social, d'une consultation tripartite solide et d'un fonctionnement exemplaire des institutions de gouvernance démocratique.

Il n'est pas anodin de noter que, selon la dernière édition de l'Indice de démocratie publié par le Economist Group, groupe britannique de médias, l'Uruguay est considéré comme étant le seul pays d'Amérique du Sud à être une démocratie à part entière.



Nous sommes profondément convaincus que son système de négociation collective a été un pilier fondamental du renforcement de la démocratie, en ouvrant de réels espaces qui permettent aux organisations de travailleurs et d'employeurs d'influencer directement les politiques socio-économiques du pays.

Nous en sommes conscients, nous siégeons au sein de la commission dans le cadre de la vérification du respect de ces normes, c'est-à-dire nos normes internationales du travail; toutefois, notre groupe estime que ce débat doit être abordé sous un angle différent.

Le plus souvent, l'objet de cette instance est d'exercer un contrôle strict en cas d'inobservation des normes internationales; dans le cas à l'examen, nous proposons de considérer ce débat comme une occasion historique d'analyser un modèle positif de respect du droit international du travail.

La négociation collective en Uruguay est une véritable politique d'État. Depuis le rétablissement de la démocratie en 1985, différents gouvernements de toutes tendances politiques se sont succédé mais le système normatif a été appliqué et défendu comme un patrimoine commun, national et partagé. Si l'on remonte plus dans le temps, les partis politiques de l'Uruguay ont adopté ces règles dès les années 1940. Nous sommes donc en présence d'une construction démocratique collective et sur le long terme.

Pour comprendre la force du système uruguayen, il est indispensable de considérer son histoire et sa structure productive, non comme un ensemble de simples données statistiques, mais comme les fondements de la réalité du monde du travail.

Examinons tout d'abord ses origines, comme cela a déjà été dit, qui remontent à 1943 et à la loi n° 10449: le pays a édifié un modèle exemplaire, dans lequel coexistent la négociation collective classique et des conseils salariaux, organes tripartites qui réunissent l'État, les employeurs et les syndicats. Ces espaces de dialogue ont permis aux travailleurs et aux employeurs de discuter non seulement des rémunérations, mais aussi des conditions générales de travail et des modalités des relations professionnelles.

Il s'agit là d'un patrimoine démocratique qu'il faut préserver. Ce système ne répond pas seulement à un caprice théorique mais à la réalité que sont les petites et micro-entreprises. L'Uruguay est en effet un pays où l'immense majorité des entreprises compte moins de 20 salariés. Ce sont là les caractéristiques du tissu productif, et négocier exclusivement au niveau de l'entreprise serait matériellement irréalisable. C'est pourquoi la négociation par branche d'activité a été et reste le seul moyen réel d'améliorer les conditions de vie de milliers de salariés.

L'histoire nous donne également une leçon sur le passé que nous ne pouvons pas ignorer. Lorsque, entre 1992 et 2004, il a été décidé de démanteler ce système et de ne plus convoquer de négociations tripartites, les conséquences ont été dévastatrices pour la société uruguayenne. Le travail informel a touché alors 40 pour cent de la population active, le chômage a atteint des sommets historiques, 16,8 pour cent en 2003, et la déréglementation a entraîné une chute brutale des salaires réels.

Cette expérience a démontré de manière irréfutable que le marché ne se régule pas de manière équitable. Elle a montré aussi que des mesures des pouvoirs publics sont indispensables pour promouvoir et protéger le droit à la négociation collective. C'est précisément cette certitude qui a abouti, ultérieurement, au renforcement de la législation, en application de la loi n° 18566 en 2009.



Nous tenons à souligner très clairement qu'au cours de ces dix-sept années les lois examinées ici ont subi des modifications. Chacune de ces réformes a été menée dans le seul but de répondre aux doléances et aux demandes des chambres patronales et, pour information, ces réformes se sont toujours (le plus souvent) heurtées à l'opposition expresse des organisations de travailleurs. Mais le bilan est éloquent: l'État uruguayen a déjà procédé à des réformes à la suite de sept des huit observations qui ont été formulées.

Il convient de rappeler certaines de ces observations: personnalité juridique obligatoire, réduction de la présence de l'État, restriction des compétences, limitation de la représentativité par branche, fin de la prolongation de la validité d'une convention, suppression de l'homologation de conventions collectives et garanties pour les employeurs.

Aujourd'hui, la commission d'experts invite le gouvernement à réexaminer le seul point encore en suspens, à savoir l'article 12 de la loi n° 18566. La commission d'experts fait valoir la nécessité de garantir pleinement le caractère libre et volontaire de la négociation.

En tant que membres travailleurs, nous respectons l'opinion de la commission d'experts mais nous estimons qu'il convient d'évaluer la réalité juridique et la pratique de l'Uruguay. Le texte de l'article 12 est sans équivoque. Le Conseil salarial ne peut établir des conditions de travail que si ces conditions ont été convenues par les délégués des employeurs et des travailleurs du groupe de salaires respectif. Il n'y a là aucune ambiguïté. Dans le modèle uruguayen, aucune condition de travail ne peut être imposée sans le consentement expresse des deux parties.

Les données factuelles dont dispose le groupe des travailleurs sont irréfutables: lors du dernier cycle de négociations de 2025, 83 pour cent des accords conclus reflétaient la volonté commune des travailleurs et des employeurs. Il n'existe nulle trace d'un seul et unique cas où le secteur des employeurs aurait été contraint de signer un accord contre son gré.

La loi oblige à négocier de bonne foi, mais n'oblige aucunement à conclure un accord. Lorsque les chambres patronales, dans certains cas, ont décidé de se retirer de la négociation ou de s'abstenir lors du scrutin, le scrutin a eu lieu sans les chambres patronales et aucune condition de travail n'a été fixée, car la loi ne le permet pas.

Nous constatons que les directives économiques présentées par le pouvoir exécutif ne constituent pas, à notre avis, une ingérence contraire à la loi; il s'agit simplement d'orientations qui expriment la position de l'État au sein du Conseil salarial. Au fil du temps, ces directives ont été dépassées et modifiées par un accord volontaire des parties à la négociation.

La loi n° 18566 a supprimé l'ancienne prescription qui empêchait d'étendre les effets d'une convention si celle-ci n'était pas conforme aux directives officielles. Aujourd'hui, si les travailleurs et les employeurs en conviennent de manière contraignante, les dispositions de la convention collective s'appliquent à l'ensemble du secteur d'activité.

Nous tenons à être clairs sur ce qui est véritablement en jeu ici. Si les facultés prévues à l'article 12 sont supprimées, cela affaiblira la négociation collective pour l'immense majorité des travailleurs dans le pays.

Nous nous posons cette question: comment un syndicat peut-il négocier dans une entreprise qui n'occupe que 4, 5 ou 10 personnes? Il se peut que ces unités de production manquent d'infrastructures et ne disposent pas du degré de négociation et d'organisation voulu pour mener une négociation bipartite individuelle. C'est pourquoi exiger que la négociation se déroule purement et exclusivement au niveau de l'entreprise peut revenir à décréter la disparition des conventions collectives.



Le monde regorge d'exemples où la déréglementation a balayé tous les droits au travail, fait monter en flèche l'économie informelle et pulvérisé le dialogue social. L'Uruguay a constitué la grande exception à cette règle grâce à la solidité institutionnelle de son modèle tripartite par branche d'activité.

Priver le système actuel de ces facultés, à notre avis, ne perfectionnerait pas le système actuel mais porterait atteinte à son fonctionnement pratique, priverait de protection ces travailleurs, que nous avons déjà qualifiés de vulnérables et, peut-être, affaiblirait ce pilier fondamental de la démocratie uruguayenne.

Élément important à nos yeux: dans son observation, la commission d'experts félicite l'Uruguay pour le taux très élevé de la couverture de la négociation collective. Autrement dit, la commission d'experts reconnaît que les mécanismes utilisés dans la pratique ont permis efficacement aux travailleuses et aux travailleurs uruguayens de bénéficier d'une couverture de négociation collective parmi les plus étendues au monde.

Il s'agit donc d'un système de négociation collective qui favorise la libre négociation et dont le taux de couverture est l'un des plus élevés au monde.

Outre ce que nous avons exposé, et ce que nous dirons dans notre conclusion à l'issue du débat, comme nous le disons depuis longtemps les systèmes peuvent toujours être améliorés. Le droit du travail, le tripartisme et le dialogue social doivent être actualisés en permanence et être progressistes, orientation qui dépend d'une volonté politique, en l'occurrence celle du gouvernement; c'est pourquoi nous réaffirmons qu'il est indispensable, dans ce cas précis, de continuer à promouvoir un dialogue effectif.

Membres employeurs – Nous sommes aujourd'hui saisis d'un cas qui remonte à 2008. Il a fait l'objet d'observations répétées de la part de la commission d'experts et a également été examinée dans cette commission pendant plus d'une décennie.

Depuis le dépôt de la plainte à l'origine du cas n° 2699 examiné par le Comité de la liberté syndicale, la commission d'experts a formulé à plusieurs reprises des observations au sujet de certains aspects du système uruguayen de négociation collective et souligné, à dix reprises au moins, que ce système n'était pas compatible avec la convention.

Des réformes partielles ont été effectuées mais des questions importantes se posent encore au sujet de l'enregistrement de conventions collectives, des parties habilitées à négocier en l'absence de syndicat, et de la sécurité juridique en ce qui concerne la validité des conventions collectives. De plus, ces réformes n'ont pas répondu aux questions soulevées dans les observations essentielles que les organes de contrôle ont formulées et, dans certains cas, ont donné lieu à de nouvelles incertitudes juridiques. Mais les questions fondamentales soulevées par les organes de contrôle n'ont toujours pas été résolues.

L'un des aspects essentiels des observations formulées au cours de toutes ces années porte sur la nécessité de réviser l'article 12 de la loi n° 18566, que le gouvernement et le groupe des travailleurs ont mentionné. Selon la commission d'experts, cette disposition n'est pas pleinement compatible avec les principes de la négociation collective libre et volontaire que la convention consacre: cette disposition confère aux conseils salariaux des compétences qui dépassent la fixation des salaires minima.



Et, pour ne pas donner l'impression qu'il s'agit là uniquement de la position du groupe des employeurs, permettez-moi de rappeler ce qu'a indiqué textuellement la commission d'experts dans l'observation que nous examinons aujourd'hui:

La commission d'experts rappelle que, si la fixation des salaires minima peut être l'objet de décisions d'instances tripartites, l'article 4 de la convention cherche à promouvoir la négociation bipartite pour la fixation des conditions de travail, par le biais d'accords conclus entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

De même, la commission d'experts exhorte à nouveau le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour réviser l'article 12 de la loi n° 18566, de manière à garantir pleinement le caractère libre et volontaire de la négociation collective ainsi que le maintien d'une promotion efficace de celle-ci.

Ces observations ne sont pas nouvelles. Elles ont été réitérées pendant des années. Pourtant, la législation reste pour l'essentiel inchangée à cet égard.

Je constate, d'après les déclarations qui ont été formulées, que l'on a pleinement conscience de la demande et de la position de la commission d'experts - que cette commission a prises en compte dans sa décision - et du fait que le gouvernement considère qu'il n'est pas tenu de donner suite à cette demande car, si je comprends bien, il estime que son système crée des conditions favorables aux travailleurs. Toutefois, il oublie que, dans une négociation collective, il y a deux parties: les employeurs et les travailleurs. Or c'est précisément ce dont traite la convention, ainsi que la convention n° 154, que le représentant du gouvernement a mentionnée: son article 2 porte précisément sur la négociation collective qui est menée par deux parties - et non trois -, à savoir les travailleurs et les employeurs. Mais, dans les négociations tripartites, ce lien n'est pas naturel: cela ressemble à un mariage entre deux personnes avec un invité. Cela convient très bien pour la fixation des salaires minima, mais pas pour les conditions de travail ni pour d'autres accords que les parties doivent conclure librement, par consensus.

La commission d'experts a souligné à plusieurs reprises que les conseils salariaux ne devraient pas déterminer les rémunérations qui sont supérieures aux salaires minima, ni établir les conditions de travail, lesquelles devraient faire l'objet d'une négociation volontaire entre employeurs et travailleurs.

De son côté, le gouvernement affirme que le système uruguayen garantit pleinement la liberté et le caractère volontaire de la négociation collective, et met en avant la proportion élevée d'accords conclus au sein des conseils salariaux.

Nous ne remettons pas en cause le fait que le système aboutit, ou non, à des accords, ni la large couverture de la négociation collective. Pas plus que nous remettons en cause la participation effective de nombreux acteurs à ce système. Ce n'est pas la question qui est le motif de notre séance aujourd'hui. La question centrale, c'est que les parties ne disposent pas de l'autonomie nécessaire pour déterminer librement le contenu de la négociation collective et que, comme la commission d'experts et la présente commission l'ont constaté, le cadre juridique en vigueur n'est pas pleinement conforme aux exigences de l'article 4 de la convention. Comme cela a été dit, les organes de contrôle ont conclu à maintes reprises qu'il subsiste des incompatibilités qui doivent être corrigées.

L'existence d'accords, de nombreux accords même, ne prouve pas en soi que ces accords résultent d'une négociation pleinement libre et volontaire entre deux parties.

La commission d'experts a constaté aussi que la négociation collective continue de se dérouler sous l'influence significative du pouvoir exécutif, par le biais de ce qu'on appelle les lignes directrices ou directives de négociation. C'est la commission d'experts qui l'affirme, pas



nous; nous ne faisons que répéter ce qu'elle affirme. Le gouvernement soutient que ces lignes directrices ne sont pas juridiquement contraignantes. Toutefois, la question pertinente ne porte pas sur leur forme mais sur leurs effets pratiques. En réalité, ces lignes directrices constituent le cadre dans lequel les négociations se déroulent. En l'absence d'accord, le rôle joué par les pouvoirs publics dans la fixation des salaires minima influence inévitablement le comportement des parties et limite la marge de manœuvre effective pour parvenir à des solutions librement convenues.

De même, ces lignes directrices sont généralement formulées de manière uniforme pour d'amples secteurs d'activité, sans refléter nécessairement les réalités économiques, productives et entrepreneuriales différentes qui existent dans chaque secteur et entre chaque groupe, bipartite, qui négocient au sujet des relations collectives de travail.

Nous constatons aussi avec préoccupation que, lors du dernier cycle de négociations tripartites, des questions relatives aux conditions de travail ont de nouveau été incluses dans les lignes directrices. Cela revêt une importance particulière. En effet, la préoccupation de la commission d'experts ne se limite pas à la fixation des salaires minima, mais est suscitée aussi, précisément, par les compétences qui sont conférées aux conseils salariaux, comme cela a été reconnu à maintes reprises ici, pour traiter de questions qui devraient faire l'objet d'une négociation directe entre employeurs et travailleurs.

Le gouvernement a indiqué que certaines conditions de travail ne peuvent être intégrées qu'en vertu d'un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, comme on vient de nous le dire. Toutefois, cela ne répond pas pleinement aux préoccupations des organes de contrôle. La question qui est soulevée ici ne cesse pas de se poser du simple fait que certains accords ont été conclus par consensus. Ce qui continue de faire l'objet d'une observation, c'est le cadre juridique et institutionnel dans lequel se déroulent ces négociations et son incompatibilité avec les principes de la convention.

Le gouvernement a souligné aussi que les organisations patronales ont parfois participé à des négociations sur d'autres questions que les salaires minima dans le cadre des conseils salariaux. Toutefois, cela ne met pas un terme à la préoccupation des organes de contrôle au sujet des compétences que la législation attribue à ces organes, ni à la nécessité d'assurer un équilibre approprié entre l'intervention de l'État et l'autonomie des parties.

Après plus de dix-sept ans d'examen par l'OIT, la question centrale que la commission d'experts soulève reste sans réponse.

Il ne s'agit ici ni d'une divergence d'interprétation récente ni d'une question nouvelle. Il s'agit d'observations réitérées depuis plus d'une décennie et demie au sujet d'aspects fondamentaux de la législation en vigueur, auxquelles il n'a toujours pas été donné suite, comme cela a été clairement reconnu ici.

Les progrès partiels qui ont été réalisés démontrent précisément qu'il est possible d'avancer lorsqu'existe la volonté de donner suite aux observations des organes de contrôle.

C'est pourquoi le groupe des employeurs demande à la commission d'exhorter le gouvernement uruguayen à adopter, sans plus tarder, les mesures nécessaires pour se conformer pleinement aux observations en suspens relatives à la convention, dans le cadre d'une consultation sincère et de bonne foi avec les organisations des employeurs et des travailleurs les plus représentatives, et à fournir des informations à ce sujet.

Membre travailleur, Uruguay - Comme cela a été dit ici, depuis 1943, à quelques interruptions près, la négociation collective en Uruguay a été menée en application de la loi



n° 10449 sur les conseils salariaux, qui a établi des espaces de négociation où étaient fixés non seulement les salaires mais aussi les conditions de travail et la réglementation des relations professionnelles.

Pendant plus de quatre-vingts ans, et à l'exception de périodes d'interruption telles que la dictature civile et militaire et la longue décennie néolibérale des années 1990, le système uruguayen a encouragé la négociation collective par l'intermédiaire des conseils salariaux.

Dans la pratique, la négociation bipartite était menée dans un cadre tripartite, et la coutume de conclure des accords bilatéraux a été consolidée. Jusqu'à l'adoption de la loi n° 18566 de 2008, ces accords étaient ensuite officialisés en vertu de décisions des conseils salariaux, et couvraient un large éventail de questions autres que les salaires.

Cette conception répondait également à la structure productive du pays: l'immense majorité des entreprises uruguayennes n'occupe pas plus d'une vingtaine de travailleurs, ce qui rend très difficile une négociation menée exclusivement au niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi la négociation par branche a été décisive pour améliorer les conditions de travail et la qualité de vie de milliers de salariés.

La pratique pendant la période 1992-2004, au cours de laquelle aucune négociation tripartite n'a été convoquée, a clairement démontré l'importance de ce système. Au nom de la liberté, pendant cette période, l'activité syndicale et la négociation collective ont diminué, l'informalité a augmenté et l'emploi et les salaires réels se sont détériorés. Cette situation a mis en évidence la nécessité de disposer de mécanismes de promotion et de protection pour garantir effectivement le droit à la négociation collective.

Avec le rétablissement des conseils salariaux en 2005, il est apparu que ce mécanisme historique ne suffisait plus et qu'il fallait une réglementation plus large de la négociation collective et de la négociation tripartite par branche.

Partant du principe que la négociation collective rend viables et équilibre, dans une perspective d'équité et de coopération, les relations de travail qui, par nature, sont déséquilibrées, contradictoires et conflictuelles, la loi n° 18566 a été adoptée en 2009. Elle régit actuellement, avec la loi n° 10449, le système uruguayen de négociation collective.

Soyons clairs: depuis 1943, tous les partis politiques qui ont accédé au pouvoir ont maintenu et appliqué le système de négociation collective régi par les lois n°s 10449 et 18566.

Cette continuité est passée par les différentes étapes de la vie politique du pays, notamment le retour à la démocratie en 1985 et l'interruption des négociations entre 1999 et 2004, puis leur rétablissement en 2005, ce qui montre qu'il s'agit d'une institution bien ancrée dans le monde du travail uruguayen, et qui constitue une politique de longue date de l'État.

Dans un pays reconnu pour la solidité de ses institutions démocratiques, l'Uruguay est, selon le Democracy Index de 2024, le seul pays d'Amérique du Sud qualifié de démocratie à part entière. Ce système a contribué au renforcement de cette démocratie en créant des espaces stables de débat et de négociation entre les travailleurs, les employeurs et l'État.

Cela étant, même en tenant compte de ces antécédents, il nous semble inacceptable, dans ce domaine, que ce système soit remis en question et l'objet d'examen depuis dix-sept ans.

Ces dernières années, la législation qui est remise en question – principalement les lois n°s 18566 et 10449 – a fait l'objet de diverses modifications qui visaient à prendre en compte les exigences des organisations plaignantes, souvent sans notre accord.



Parmi ces modifications, on mentionnera les suivantes: obligation pour les organisations syndicales d'être dotées de la personnalité juridique et enregistrées; réduction du nombre de délégués du pouvoir exécutif au Conseil supérieur tripartite; abrogation de dispositions relatives aux compétences du Conseil; légitimation de la négociation et prolongation de la durée de la validité des conventions; et précisions au sujet de l'enregistrement et de la publication des résolutions des conseils salariaux.

En définitive, sur les huit observations formulées par les plaignants, sept ont été prises en compte au cours de ces années. De ce point de vue, le processus ne reflète pas une négociation équilibrée, mais plutôt le fait que la partie la plus forte s'est imposée à la partie la plus faible. C'est pourquoi nous regrettons que la commission d'experts, dans ses commentaires, n'ait pas pris en compte, de manière appropriée, l'ensemble de ces modifications, au risque même de perdre une certaine équité dans ses considérations.

La discussion en cours porte principalement aujourd'hui sur l'article 12 de la loi n° 18566, qui modifie l'article 5 de la loi n° 10449. La commission d'experts demande instamment de revoir cet article afin de garantir le caractère libre et volontaire de la négociation collective. Or personne n'a apporté la moindre preuve que, de 2009 à ce jour, un gouvernement ait enfreint ces principes.

L'article 12 dispose que le conseil salarial peut fixer les conditions de travail lorsque celles-ci ont été convenues par les délégués des employeurs et des travailleurs. En Uruguay, aucune condition de travail ne peut être fixée sans l'accord des travailleurs et des employeurs, ce qui est pleinement conforme aux dispositions de l'article 4 de la convention. Lors du dernier cycle de négociations qui s'est tenue en 2025, 83 pour cent des accords conclus reflétaient la volonté des travailleurs et des employeurs et établissaient des conditions de travail convenues par les délégués des travailleurs et des employeurs. Je le répète au cas où cela n'aurait pas été compris: les conditions de travail convenues par les délégués des travailleurs et des employeurs.

De plus, dans un pays où les très petites entreprises sont majoritaires, limiter au niveau de l'entreprise la négociation collective viderait ce droit de tout contenu réel. La négociation par branche, au contraire, est adaptée aux conditions nationales et indispensable pour maintenir la couverture, le dialogue social et l'efficacité des conventions collectives.

C'est pourquoi le cas uruguayen montre qu'une démocratie forte repose aussi sur un dialogue social solide et une négociation collective efficace. Affaiblir ce système, ce serait saper l'un des piliers qui ont permis au pays de préserver son caractère exceptionnel sur le plan institutionnel et dans le domaine du travail.

En définitive, nous sommes ici en présence d'une pratique subtile mais, ce qui est en jeu, ce n'est pas une discussion technique ou juridique isolée. Il s'agit de savoir si l'Uruguay continuera à être un pays où les syndicats peuvent se faire entendre, des droits et un pouvoir de négociation, ou si une logique de régression l'emportera, dans laquelle la volonté du capital prévaudra sans être contrebalancée.

Affaiblir la négociation collective, c'est affaiblir les travailleurs; et affaiblir les travailleurs, c'est affaiblir la démocratie. C'est pourquoi nous défendons ce système clairement et sans faire de concessions: parce qu'il fait partie de l'histoire des conquêtes de notre peuple et qu'il reste indispensable pour lutter contre les inégalités, faire face à la précarisation et construire une société plus juste.

Membre employeur, Uruguay – Le secteur des employeurs uruguayens se présente aujourd'hui devant la commission avec la sérénité de celui qui est conscient d'avoir agi



correctement. En fait, nous ne voulons pas être ici. Nous ne voulons pas que l'Uruguay devienne un cas historique de non-respect au sein de l'OIT et il nous déplaît de nous présenter, tous les ans ou presque, devant cette prestigieuse commission. Nous estimons que certaines questions doivent rester dans la sphère privée des pays et être résolues à l'échelle nationale. Comme nous l'expliquerons maintenant, cela n'a pas été possible.

Il y a environ dix-huit ans, lorsque le secteur des employeurs uruguayens a pris connaissance du projet de loi sur la négociation collective, il a eu des doutes sur la portée de ses dispositions et a décidé de consulter le BIT. Le Département des normes a analysé le projet et a informé notre pays que certains articles étaient incompatibles avec les conventions fondamentales du travail ratifiées par l'Uruguay. Au vu de cette communication du BIT, le secteur des employeurs a pensé que le gouvernement modifierait son propre projet de loi.

À notre grande surprise, il n'en a rien été. Le gouvernement n'a pas tenu compte de cette communication pertinente du BIT et a adopté une loi sur la négociation collective, en sachant pertinemment que ses articles étaient incompatibles avec les conventions internationales du travail. Depuis la naissance de la loi sur la négociation collective, nous nous sommes efforcés d'éviter d'engager cette procédure. Ces informations que nous fournissons peuvent être vérifiées dans les archives du BIT.

Une deuxième raison nous amène à soumettre les cas à l'examen de la commission. Plusieurs observations ont été adressées à notre pays à propos de ce cas mais le gouvernement n'a agi réellement que lorsque la commission l'a invité à se présenter ici, pas avant. Nous sommes ici parce que cette commission est efficace; son action ne se limite pas à cette salle, elle remplit un objectif beaucoup plus large en tant que dernier refuge pour faire valoir un droit.

Ce cas, le cas n° 2699 du Comité de la liberté syndicale, a été discrédité de diverses manières. Tout d'abord, les avis relatifs à la plainte sont cités comme s'il s'agissait d'avis de la Chambre nationale de commerce et de services de l'Uruguay, de la Chambre des industries de l'Uruguay et de l'Organisation internationale des employeurs. On omet de préciser que ces avis émanent d'organes tripartites de l'OIT elle-même, ou de la commission d'experts, ce qui contribue à la désinformation et à délégitimer les procédures de l'OIT.

Une autre façon de discréditer la plainte a été de la présenter uniquement comme étant une question qui relevait des chambres patronales, et non de l'ensemble du secteur uruguayen des travailleurs. Il convient de préciser que la Chambre de commerce a été fondée en 1867; il s'agit de la plus ancienne association patronale d'Uruguay. La Chambre des industries l'a été en 1898 et célèbre cette année ses 99 ans de participation à la Conférence. L'Organisation internationale des employeurs a été fondée en 1920; elle accompagne l'OIT et collabore avec elle depuis sa création. La Chambre de commerce et de services et la Chambre des industries sont les chambres les plus représentatives de l'Uruguay mais elles promeuvent également cette plainte avec le soutien de l'ensemble du secteur national des entrepreneurs.

Une autre façon de discréditer ce cas a consisté à demander publiquement aux deux chambres de retirer la plainte, comme si le secteur des employeurs uruguayens pouvait disposer à sa guise du système de contrôle de l'OIT. Nous estimons qu'il est nécessaire de faire état de cette situation devant la commission.

La commission se saisit à nouveau du cas de l'Uruguay parce que le gouvernement n'a pas inscrit les observations de l'OIT à son ordre du jour. L'avis de la commission d'experts est clair mais, après avoir examiné les informations complémentaires que le gouvernement de notre pays a présentées, il est nécessaire d'apporter quelques précisions.



Tout d'abord, il a été indiqué que la négociation collective en Uruguay couvre 71 pour cent des travailleurs des secteurs public et privé. Nous avons une lecture différente de cet indicateur. Si l'on exclut les salaires des ministres, des législateurs, des autorités, du président de la République, des forces armées et les revenus des travailleurs informels, qui ne jouissent d'aucun droit en raison de la nature même de leur situation, la couverture est de 100 pour cent.

De notre point de vue, tous les travailleurs du secteur formel de notre pays sont couverts par la négociation collective. Nous nous demandons donc ce qui suit: une couverture de cette telle ampleur pourrait-elle être obtenue dans un régime où la négociation est effectivement libre et volontaire ? Nous estimons que ce n'est pas possible, et c'est pourquoi la commission d'experts a tenu à ce que la modification de la loi demandée à l'Uruguay aboutisse simultanément à la promotion de la négociation collective.

Un deuxième élément d'information présenté par le gouvernement porte sur la participation du secteur patronal aux négociations et sur les niveaux des accords que les négociations couvrent. Face à ces informations, nous ne pouvons que constater que le secteur patronal respecte la loi: il participe aux réunions de négociation, même si la législation dans ce domaine fait l'objet d'observations de l'OIT et, tant que la législation restera inchangée, il continuera à participer aux négociations. Certains porte-parole des employeurs aborderont cette question; je m'abstiendrai donc de l'aborder plus en détail.

Enfin, les informations complémentaires fournies par le gouvernement indiquent qu'en Uruguay le caractère libre et volontaire de la négociation collective est garanti et que, en ce qui concerne les conseils salariaux, leur intervention se limite à la fixation des salaires minima.

Nous avons une conception différente de notre système de négociation collective et nous allons donner un exemple pour l'expliquer. Lors de la dernière «session» des conseils salariaux, qui s'est tenue au second semestre 2025, le gouvernement a présenté les lignes directrices pour la négociation, document qui est disponible sur le site Internet du ministère.

Dans ces lignes directrices, le gouvernement a établi trois fourchettes de salaires: le niveau 1 (salaires dont le montant est inférieur à environ 990 dollars É.-U.); le niveau 2 (salaires compris entre 990 et 4 100 dollars É.-U.); et le niveau 3 (salaires supérieurs à 4 100 dollars É.-U.). Ces chiffres sont approximatifs.

Pour chacune de ces tranches salariales, le gouvernement a fixé des augmentations salariales semestrielles sur une période de deux ans. Ainsi, les lignes directrices prévoient que le niveau 1 bénéficiera d'augmentations de 3,3 pour cent, 3,6 pour cent, 2,8 pour cent et 3,5 pour cent, respectivement, chaque semestre.

De même, pour les deux autres tranches salariales, jusqu'à 4 100 dollars É.-U. et au-delà de 4 100 dollars É.-U., avec des pourcentages différents, les lignes directrices ont établi des augmentations semestrielles pour une période de deux ans.

Ces lignes directrices comprennent également la disposition suivante qui établit textuellement que, en cas de désaccord, le pouvoir exécutif agira conformément à ses lignes directrices. Cette phrase signifie qu'en l'absence d'accord, les augmentations salariales seront fixées tous les six mois, pendant deux ans, comme le prévoient les lignes directrices.

S'agit-il là d'un exemple de négociation libre et volontaire, conformément à ce que promeut l'OIT ? Nous nous demandons aussi s'il s'agit ici d'une véritable négociation, au regard de l'exemple que nous donnons. Certes, les employeurs participent aux négociations et parviennent à des accords mais, dans de telles conditions, cette situation est inacceptable.



Certes, ces lignes directrices ne sont pas juridiquement contraignantes mais, en l'absence d'accord, on ne peut que constater ce que le ministère du Travail décidera. Les employeurs uruguayens respectent la loi et c'est pourquoi ils participent activement au système, mais un système juste et équilibré, fidèle aux principes de l'OIT, est nécessaire.

Enfin, je tiens à apporter des éclaircissements au sujet d'une remarque du délégué du gouvernement de l'Uruguay. Il a fait état de la non-participation des employeurs à une réunion de dialogue social sur la réduction du temps de travail. Nous devons informer cette assemblée que la position des employeurs a été expliquée en temps utile au ministre du Travail, lequel n'a pas partagé cette position mais a remercié les employeurs pour leurs explications, sans faire plus de commentaires.

Membre gouvernemental, Pérou – Je prends la parole au nom d'un groupe de 15 pays: **Chili, Argentine, Costa Rica, Brésil, Mexique, El Salvador, Colombie, Guatemala, République dominicaine, Cuba, Équateur, Paraguay, Barbade, République bolivarienne du Venezuela et Pérou.**

Tout d'abord, nous tenons à remercier le gouvernement pour les informations qu'il a fournies et à souligner son engagement en faveur de la coopération avec le système normatif de l'OIT. Nous estimons que l'examen des cas soumis à l'attention de la commission doit tenir compte des observations formulées par les organes de contrôle ainsi que du contexte institutionnel, historique et social des relations professionnelles de chaque État membre. Dans cette perspective, nous estimons que l'expérience de l'Uruguay mérite une évaluation équilibrée et intégrale.

L'Uruguay est un pays largement reconnu pour son engagement envers le multilatéralisme, le respect du droit international et la promotion des droits de l'homme.

Dans le cadre spécifique de l'OIT, cet engagement se traduit par la ratification de 112 conventions internationales du travail et d'un protocole facultatif, dont toutes les conventions fondamentales et de gouvernance. Ce chiffre place l'Uruguay parmi les États membres dont le degré d'adhésion au système normatif international du travail est le plus élevé, et constitue un indicateur objectif de sa volonté constante de renforcer la protection des droits au travail.

Cet engagement a été reconnu à maintes reprises dans les différentes instances internationales et contribue à la crédibilité du pays dans le système multilatéral.

Nous constatons par ailleurs que l'Uruguay entretient depuis des décennies une tradition solide de dialogue social, fondée sur la participation active des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, et sur le fonctionnement régulier de mécanismes tripartites et bipartites de consultation, de négociation et de concertation.

Ce modèle a contribué à instaurer la confiance entre les partenaires sociaux et à conforter une culture du règlement pacifique des différends du travail. Nous apprécions tout particulièrement les efforts déployés par le pays pour donner suite aux observations formulées par les organes de contrôle de l'Organisation.

Les réformes législatives adoptées ces dernières années témoignent d'une attitude d'ouverture au dialogue et de la volonté constante du pays d'améliorer sa législation interne conformément aux recommandations internationales.

Nous estimons aussi que l'examen du présent cas doit tenir compte des résultats concrets du système uruguayen. L'ample couverture de la négociation collective, la stabilité des relations professionnelles, les niveaux élevés de consensus entre les partenaires sociaux et la



consolidation d'espaces permanents de dialogue sont autant d'éléments qui reflètent la solidité institutionnelle de ce modèle.

C'est pourquoi nous encourageons la poursuite des échanges entre le gouvernement, les organisations de travailleurs, les organisations d'employeurs et le Bureau, en préservant les progrès réalisés et en renforçant les mécanismes de coopération qui ont caractérisé la pratique en Uruguay.

Interprétation du chinois: **Membre gouvernementale, Chine** – La délégation chinoise remercie le représentant de l'Uruguay pour ces informations. Nous notons que l'Uruguay reste fermement attaché aux principes et aux valeurs de l'OIT, qu'il a ratifié de très nombreuses conventions et protocoles, et qu'il a pris plusieurs mesures pour renforcer le dialogue avec toutes les parties afin de protéger le droit à la négociation collective. À l'évidence, tout au long du processus d'application des normes, le gouvernement accorde une grande importance à la coopération avec toutes les parties et respecte le rôle des mécanismes de contrôle, démontrant ainsi sa détermination à mettre activement en œuvre la convention. Nous encourageons le gouvernement à continuer de renforcer la communication avec l'OIT et ses mécanismes compétents, à communiquer plus d'informations à la commission et à améliorer encore la compréhension mutuelle et la coopération. La Chine appelle toutes les parties à continuer de renforcer l'engagement et le dialogue avec le gouvernement de manière pragmatique et rationnelle, à coopérer davantage et à fournir une plus grande assistance technique afin d'aider le gouvernement à améliorer en permanence les mécanismes institutionnels pertinents et à mieux remplir ses obligations au titre des conventions internationales du travail.

Membre travailleuse, Espagne – En Uruguay, les conseils salariaux ont été créés en 1943 en vertu de la loi n° 10449. Y participaient des organisations représentatives des travailleurs, des employeurs et le pouvoir exécutif. Leur mission au regard de la loi consistait à fixer les salaires minima par catégorie mais, dans la pratique, les conseils salariaux négociaient aussi des augmentations générales des salaires et certaines conditions de travail.

Traditionnellement, à l'expiration d'un accord sectoriel, le pouvoir exécutif convoquait les parties et présentait des directives sur les salaires et les conditions de travail. Les accords conclus ne s'appliquaient pas automatiquement à l'ensemble du secteur: il fallait un décret du pouvoir exécutif à cette fin. Ce qui comportait un certain degré de conditions puisque l'exécutif pouvait refuser de prendre un décret lorsque les parties s'écartaient des dispositions des directives.

La loi n° 18566 a modifié ce système en supprimant cette faculté. Depuis, les résolutions des conseils salariaux s'appliquent automatiquement à l'ensemble du secteur d'activité, si bien que les directives du pouvoir exécutif ont désormais un caractère indicatif et non contraignant. Conformément à cette interprétation, le pouvoir exécutif n'intervient pas dans le contenu des accords mais promeut et encourage la négociation collective. Des organisations d'employeurs ont remis en question cette loi devant les organes de contrôle de l'OIT.

En réponse, l'Uruguay a introduit plusieurs réformes. La loi n° 19027 a modifié la composition du Conseil supérieur tripartite, qui est chargé de la gouvernance du système. Puis la loi n° 20145 a apporté des modifications importantes: obligation pour certaines organisations d'être dotées de la personnalité juridique, suppression de la représentation - par des syndicats de branche - des travailleurs qui ne sont pas syndiqués au niveau de l'entreprise; et modification de la durée de validité des conventions collectives bipartites. De plus, cette loi précise que ni l'autorisation ni l'homologation de l'État ne sont nécessaires pour procéder à la publication des résolutions et des conventions collectives. Plus tard, la loi n° 19889 a



réglementé certains aspects liés à la grève et garanti l'accès, aux locaux des entreprises, des salariés non-grévistes et aux propriétaires de ces entreprises. L'expérience uruguayenne témoigne d'une tradition bien établie de la négociation collective.

Faisant suite à des observations formulées par l'une des parties concernées, le pays a procédé à des modifications normatives significatives mais a conservé les éléments que l'on considérait comme relevant d'une pratique profondément enracinée.

Dans les faits, les travailleurs et les employeurs continuent de négocier les salaires et les conditions de travail, et le pouvoir exécutif ne dispose pas de mécanismes juridiques pour imposer sa volonté. C'est pourquoi l'on peut considérer que ce système promeut la négociation collective et qu'il a contribué, au fil des années, à atteindre des niveaux élevés de couverture et de protection du travail dans le pays.

Membre gouvernemental, Mexique – Je m'exprimerai au nom des gouvernements du **Brésil**, de la **Colombie**, de **Cuba**, du **Guatemala** et du **Mexique**. Nous avons écouté attentivement l'intervention du gouvernement de l'Uruguay. Nous remercions le gouvernement pour les informations qu'il a fournies sur l'application de la convention, et nous apprécions sa détermination à maintenir un dialogue ouvert et constructif avec cette commission et les organes de contrôle de l'OIT.

Nous tenons à souligner l'importance de cette convention en tant qu'instrument fondamental pour protéger le droit d'organisation et mener une négociation collective libre et volontaire entre employeurs et travailleurs. À cet égard, nous reconnaissons la longue tradition institutionnelle de l'Uruguay en matière de dialogue social et de négociation collective, qui constitue une référence dans la région en raison de sa nature inclusive et de son ample couverture.

Nous apprécions les informations fournies par le gouvernement sur le fonctionnement de son système de relations professionnelles, dans lequel coexistent la négociation tripartite dans les conseils salariaux, et la négociation bipartite par le biais de conventions collectives, système qui couvre une proportion significative des travailleurs.

Nous soulignons le nombre élevé des accords conclus au sein des conseils salariaux, la proportion importante de consensus entre les partenaires sociaux, ce qui reflète la vitalité du dialogue social et la capacité des partenaires d'élaborer des solutions concertées.

De plus, selon les informations présentées, les conditions de travail sont définies exclusivement par un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, sans l'intervention du pouvoir exécutif, ce qui constitue un élément essentiel pour garantir l'autonomie collective et le caractère volontaire de la négociation.

Nous notons aussi que le système uruguayen a évolué de manière dynamique, en intégrant dans les négociations des questions importantes - égalité des sexes, santé mentale, prévention des conflits - ce qui témoigne de sa capacité d'adaptation aux nouvelles réalités du travail.

Cela étant, nous reconnaissons que la commission d'experts a identifié certains éléments qui justifient un suivi, en particulier en ce qui concerne le fonctionnement des mécanismes de négociation collective dans les conseils salariaux, et la nécessité de garantir pleinement leur caractère volontaire et autonome, conformément aux principes de la convention.

Nous estimons que ces aspects doivent être examinés à la lumière du fonctionnement global du système uruguayen, lequel se caractérise par des niveaux élevés de participation, de couverture et de consensus entre les partenaires sociaux.



Nous estimons que les avancées et les caractéristiques du modèle uruguayen reflètent une volonté claire de garantir le respect de la liberté syndicale et de la négociation collective, dans le cadre d'un dialogue social institutionnalisé. Nous considérons donc que cette question doit être abordée dans une optique de dialogue constructif, afin d'accompagner et de renforcer les éléments positifs qui existent déjà, tout en prenant en compte les observations de la commission d'experts.

Nous encourageons respectueusement le gouvernement à poursuivre son action en étroite collaboration avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, afin de poursuivre le renforcement de son système de relations professionnelles. Enfin, nous réitérons notre soutien au gouvernement de l'Uruguay - pays qui a ratifié le plus grand nombre de conventions en Amérique latine et qui se situe au sixième rang mondial - dans son engagement à continuer de progresser dans l'application de la convention.

Membre employeuse, Espagne – Notre délégation souhaite attirer l'attention de la commission sur un fait révélateur: le cas de l'Uruguay est en instance devant les organes de contrôle de l'OIT depuis plus de dix-sept ans mais il n'a pas encore donné lieu à une décision. Plus de dix-sept ans d'observations répétées et ininterrompues du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts. Plus de dix-sept ans sans que les questions de fond n'aient été résolues.

Voilà qui constitue en soi la preuve la plus évidente que le dialogue social a échoué en Uruguay en tant que moyen pour corriger les lacunes de son système de négociation collective. Si le dialogue social fonctionnait, nous ne débattrions pas aujourd'hui des problèmes qui ont déjà été soulignés en 2009.

Les avancées partielles invoquées par le gouvernement confirment, paradoxalement, la persistance des problèmes et une ingérence croissante dans la négociation collective. Ainsi, la disposition relative à la prolongation, automatique et indéfinie, de la durée de la validité des conventions collectives, qui était prévue à l'article 17 de la loi n° 18566, a été abrogée. Mais cette abrogation a été décidée sans prévoir une disposition pour remplacer celle qui a été abrogée. Ainsi, non seulement le problème n'a pas été résolu mais un vide juridique important a été créé.

De fait, trois ans plus tard, l'incertitude persiste quant à l'existence, ou non, en Uruguay de la possibilité de prolonger la durée de la validité de conventions collectives, à son éventuel champ d'application et aux conséquences de l'absence de cette disposition.

Ainsi, le gouvernement a remplacé une solution qui était imposée, et qui décourageait la négociation collective, par un vide juridique qui ne fait que compliquer la situation.

Il en va de même pour la capacité de négociation au niveau de l'entreprise. Le remplacement de l'article 14 de la loi n° 18566 par la loi n° 20145 n'a pas comblé les lacunes que le Comité de la liberté syndicale a signalées.

En définitive, chaque tentative de réforme laisse de nouvelles questions en suspens et les problèmes fondamentaux restent sans solution.

Notre délégation soutient que le temps qui passe n'efface pas les obligations internationales. Bien au contraire, il les rend plus pressantes. Ces dix-sept ans de procédure témoignent de l'échec du dialogue social interne. C'est pourquoi nous exhortons la commission à prendre dûment note de cette situation et à exiger du gouvernement l'adoption de mesures concrètes, efficaces et vérifiables pour garantir le respect de ses obligations.



Membre travailleur, Portugal – La discussion sur ce cas n'est pas purement technique. Au-delà des intérêts qu'il peut y avoir derrière ce débat, c'est une question structurelle qui est en jeu: l'équilibre des pouvoirs dans les relations professionnelles. L'OIT reconnaît cette asymétrie et, précisément pour cette raison, elle reconnaît aussi la nécessité de disposer de syndicats forts pour contribuer à équilibrer la relation entre travail et capital.

Les conseils salariaux ont été créés pour corriger de profondes inégalités et améliorer les conditions de vie des travailleurs. Leur principal objectif était de fixer des salaires minima par secteur d'activité.

Les résultats ont été clairs: une amélioration des salaires et des conditions de vie, des syndicats plus puissants et une négociation collective solide. Pendant plus de vingt-cinq ans, ce modèle a consolidé une structure syndicale organisée par secteur d'activité, et renforcé la négociation collective par branche, ce qui a contribué significativement à protéger les travailleurs, mais aussi à distribuer plus équitablement les richesses.

Cette période s'est achevée en 1968 avec le gel des salaires et le début d'une période marquée par l'érosion des institutions démocratiques, qui allait aboutir à l'instauration de la dictature. Les conseils salariaux ont alors été suspendus et n'ont repris leurs activités qu'avec le retour de la démocratie.

Toutefois, à partir de 1992, le gouvernement a cessé de convoquer les conseils salariaux dans la plupart des secteurs. À l'exception de quelques activités spécifiques, il y a eu un recul puis un déclin de la négociation collective. Dans le même temps, la négociation au niveau de l'entreprise a été favorisée au détriment de la négociation par branche, et une libéralisation plus importante des salaires a été imposée, ce qui s'est soldé par une forte baisse des salaires réels.

Dans un pays où près de 90 pour cent des entreprises sont de petites ou moyennes entreprises, la conséquence a été que la fixation des salaires, dans une large mesure, est restée soumise au pouvoir des employeurs. Il en a résulté une baisse des salaires réels et une fragilisation des organisations syndicales.

L'érosion de la négociation collective, conjuguée au chômage et à l'informalité, provoque un déséquilibre des relations professionnelles en faveur du secteur des entreprises, d'où une détérioration des conditions de vie des travailleurs.

Cette brève analyse des périodes de l'histoire montre clairement ce qu'il advient lorsque les instruments de négociation collective sont affaiblis. À l'inverse, lorsque la négociation par branche est encouragée et soutenue par la loi, les organisations syndicales sont renforcées et les travailleurs obtiennent de meilleures conditions de vie et de travail.

Ne nous leurrions pas: nous ne discutons pas seulement d'un aspect technique de la loi. La véritable question de fond de cette discussion est la permanence ou non d'un mouvement syndical fort, capable de négocier les conditions de travail en Uruguay.

Vider de leur substance les mesures destinées à promouvoir et à encourager la négociation collective amenuisera le mouvement syndical et ramènera le pays à une époque que nous croyons révolue, à une époque où n'y aurait pas les taux décroissants de couverture collective qui existent aujourd'hui. Ces résultats ne sont pas le fait du hasard mais la conséquence de politiques. Affaiblir ces mécanismes ne permettra pas de conserver, et moins encore d'améliorer, la situation actuelle. Rien n'est plus éloigné des objectifs de l'OIT et des normes internationales examinées ici.



Membre gouvernemental, Espagne – Le gouvernement espagnol tient à exprimer sa reconnaissance à l'Uruguay pour son engagement constant en faveur des principes, des valeurs et des objectifs de l'OIT. Dans un contexte international marqué par d'importants défis pour le monde du travail, nous considérons comme particulièrement significatif le parcours d'un pays qui s'est forgé, au fil des décennies, une solide réputation de respect des droits du travail, de renforcement institutionnel et de promotion du dialogue social. L'Uruguay fait partie des pays qui ont ratifié le plus grand nombre de conventions – actuellement, cent-douze conventions et un protocole. Il ne s'agit pas seulement d'une statistique mais d'une volonté politique constante d'adhérer aux normes internationales promues par l'Organisation et d'intégrer progressivement ces engagements dans l'ordre juridique national. Cet engagement a été largement reconnu par la communauté internationale et constitue l'une des caractéristiques les plus marquantes de l'action du pays dans le système multilatéral.

Nous avons pris note des observations formulées dans le présent cas et saluons le fait que le système uruguayen des relations professionnelles présente des indicateurs particulièrement significatifs de la couverture de la négociation collective, de la participation des partenaires sociaux et de la conclusion d'accords. Les observations des organisations plaignantes ne peuvent occulter les excellents résultats des politiques du travail en ce qui concerne la négociation collective. Nous avons pu constater que la négociation collective en Uruguay atteint des niveaux exceptionnellement élevés à l'échelle régionale et internationale, et permet à une grande majorité de travailleurs et d'employeurs de bénéficier des résultats du dialogue et de la négociation. Cela démontre la capacité qu'ont les institutions du travail uruguayennes de promouvoir des accords et de renforcer la cohésion sociale. Nous apprécions aussi la volonté exprimée par le gouvernement de poursuivre l'examen de ces questions en consultation avec les partenaires sociaux et avec l'assistance technique du BIT.

Par conséquent, nous encourageons le gouvernement, avec le soutien de cette Organisation, à continuer de renforcer un modèle qui favorise la négociation collective, le travail décent, l'insertion sociale et la stabilité des relations professionnelles.

Membre employeur, Guatemala – Je souhaite me référer à un point qui me semble fondamental pour évaluer correctement le cas de l'Uruguay: l'affirmation selon laquelle certains résultats partiels démontreraient que le système de négociation collective fonctionne correctement.

Tout d'abord, il est nécessaire de remettre en question le postulat selon lequel ces résultats seraient positifs. Comme cela a déjà été souligné dans la commission, les accords conclus dans les conseils salariaux s'inscrivent dans une négociation qui n'est ni libre ni volontaire. Les lignes directrices du gouvernement fixent un seuil minimal. De plus, la menace d'une décision imposée par décret et l'absence de clause de paix éliminent toute alternative réelle pour le secteur des employeurs, et le consentement obtenu dans ces conditions ne peut être qualifié d'acquis du système.

Mais, même si l'on admet que certains résultats ont été partiellement positifs, cela ne valide pas le système dans son ensemble; et cela tient à une raison structurelle qu'on ne peut ignorer: chaque changement de gouvernement entraîne un changement de ligne politique qui conditionne directement les négociations collectives. Ces lignes directrices ne sont ni le fruit d'un critère technique objectif, ni d'un consensus tripartite: elles sont l'expression de la politique économique du gouvernement en place. Ce qu'un gouvernement accorde, le gouvernement suivant le retire ou le modifie en fonction de son propre agenda.

Cette dépendance vis-à-vis du cycle politique rend tout progrès intrinsèquement précaire et instable. Un système de négociation collective dont les résultats dépendent de la ligne



politique du gouvernement en place n'est pas conforme aux principes d'autonomie des parties et de libre consentement de la négociation que consacrent la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et les conventions n°s 98 et 154.

Ce que les conventions exigent, ce n'est pas que le système fonctionne bien dans certaines conditions politiques mais qu'il fonctionne indépendamment de ces conditions. Or ce cadre normatif lie le sort de la négociation collective à la volonté du pouvoir exécutif.

Enfin, le système uruguayen doit être évalué non pas à l'aune de prétendus résultats circonstanciels, mais en fonction de ses garanties structurelles. Nous devons donc demander au gouvernement uruguayen des réformes qui garantissent l'autonomie de la négociation, indépendamment de l'orientation politique de chaque gouvernement.

Membre travailleuse, Italie – Dix-sept ans se sont écoulés depuis février 2009, date à laquelle la première plainte a été déposée contre la loi n° 18566, qui en était alors au stade de projet. Pendant cette période, la loi est restée en vigueur sous tous les gouvernements uruguayens et les résultats de la négociation collective sont objectivement positifs.

Toutefois, la commission d'experts maintient sa dernière observation et insiste pour que la loi soit réformée, sans tenir compte de ces résultats.

Au cours de ces dix-sept années, les lois n° 18566 et n° 10449 ont été modifiées plusieurs fois pour répondre aux demandes des plaignants. Presque toutes les réformes ont été adoptées contre la position que les travailleuses et les travailleurs avaient expressément exprimée, ce qui a rompu l'équilibre du dialogue social que la convention exige.

Les exemples sont clairs: la personnalité juridique syndicale a été imposée sans l'accord des travailleuses et des travailleurs; la délégation du pouvoir exécutif au Conseil supérieur tripartite a été réduite afin d'éviter toute ingérence et, aujourd'hui, une ingérence est à nouveau évoquée en raison des lignes directrices; la procédure de légitimation des organisations sectorielles a été supprimée et la durée de la validité des conventions bilatérales a été modifiée mais la position des employeurs prime toujours.

Plus récemment, l'article 392 de la loi n° 19889 et le décret n° 281/2020 ont introduit la notion de «liberté du travail» et la possibilité d'expulser, des locaux d'une entreprise, des grévistes. En août 2025, les plaignants ont de nouveau insisté au sujet de l'article 12 de la loi n° 18566.

En définitive, presque toutes les demandes d'une seule partie ont été satisfaites, sans l'accord des travailleurs, et l'on demande aujourd'hui de procéder à une «consultation» alors que les travailleuses et les travailleurs ont déjà rejeté ces dispositions et justifié leur opposition au démantèlement du système.

Il ne s'agit donc pas seulement d'un débat formel. Les observations de la commission d'experts n'ont pris en compte que la position des employeurs, et non les arguments des travailleuses et des travailleurs. La prééminence de l'une des parties est manifeste, ce qui est contraire à l'esprit tripartite de cette organisation et à l'article 4 de la convention sur la négociation collective libre et volontaire.

Nous demandons à la commission d'exhorter l'Uruguay à rétablir l'équilibre tripartite et à respecter l'autonomie des parties dans la négociation collective.

Membre employeur, Honduras – Le Comité de la liberté syndicale et la commission d'experts ont pris note de la compétence que la législation uruguayenne confère aux conseils salariaux pour approuver les ajustements salariaux de toutes sortes et pour légiférer sur les conditions de travail.



La réglementation en vigueur va au-delà de la nature historique et juridique de ces organes tripartites. Les espaces de la négociation tripartite, étant donné leur structure, devraient se limiter à la fixation des salaires minima des travailleurs. Les autres types de hausses salariales et la réglementation des conditions de travail doivent relever exclusivement de la négociation collective bipartite, sans l'intervention déterminante de l'État, ce que les conventions internationales du travail prévoient expressément.

Dans son rapport de février 2026, la commission d'experts a constaté avec regret que, malgré ses commentaires répétés et les recommandations du Comité de la liberté syndicale, il n'y a pas eu de changements ni d'éclaircissements sur cette question. Le fait que la négociation des rémunérations supérieures aux salaires minima est effectuée par un organe tripartite, avec la participation déterminante de l'État, constitue une atteinte directe aux principes de l'autonomie des parties et du caractère volontaire de la négociation collective. Il s'agit d'une violation manifeste des conventions n^{os} 87 et 98, qui garantissent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, sans ingérence de l'État.

Nous exhortons le gouvernement à modifier l'article 12 de la loi n° 18566 afin de limiter la compétence des conseils salariaux, conformément aux dispositions des conventions susmentionnées, que l'Uruguay a volontairement ratifiées.

Membre travailleuse, Argentine – je m'exprimerai au nom des centrales syndicales argentines regroupées au sein de la Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques. Dans le cas à l'examen, nous estimons qu'il est important que ce débat reste centré sur ce que la convention exige effectivement: encourager des procédures de négociation collective libre et volontaire par des mesures adaptées aux conditions nationales.

Dans cette perspective, nous estimons que le cas de l'Uruguay requiert un examen particulièrement attentif. L'observation qui a été formulée porte sur la compatibilité de l'article 12 de la loi n° 18566 avec l'article 4 de la convention. À cet égard, il convient de rappeler que le système uruguayen ne remplace pas la volonté des parties ni ne se substitue à la négociation bipartite. Ce système structure des mécanismes institutionnels de promotion de la négociation collective qui s'inscrivent dans une tradition maintenue pendant plusieurs décennies et appliquée par des gouvernements aux orientations politiques différentes.

Les conseils salariaux constituent un outil historique de concertation sociale et non un mécanisme qui permet à l'État de s'imposer. L'intervention publique dans ce domaine ne remplace pas les accords entre travailleurs et employeurs qui visent à définir les conditions de travail. Au contraire, cette intervention a contribué à maintenir l'un des niveaux les plus élevés de couverture de la négociation collective, ce que la commission d'experts elle-même reconnaît.

Par ailleurs, il ressort du rapport de la commission d'experts que le secteur des employeurs considère que les directives du pouvoir exécutif constituent une ingérence dans la négociation collective, ce qui est inexact. À titre d'exemple, en 2025, ces directives fixaient des pourcentages d'augmentation salariale en fonction du revenu du travailleur. Pour que l'augmentation salariale se concrétise, il faut le soutien d'au moins un des partenaires sociaux. Il ne s'agit donc pas d'une imposition, mais de l'expression préalable de leur position.

Ce qui nous préoccupe, c'est qu'une interprétation excessivement restrictive de l'article 4 pourrait conduire, dans les faits, à limiter des instruments qui ont démontré leur capacité effective de renforcer les droits collectifs, en particulier dans des contextes de production caractérisés par une forte fragmentation des entreprises et des difficultés objectives pour mener spontanément des négociations.



De même, il convient de reconnaître que le gouvernement a mis en œuvre des adaptations successives des normes pour répondre aux observations formulées par les organes de contrôle, en introduisant des modifications importantes dans le système de négociation collective, même en l'absence de consensus avec les organisations de travailleurs. Ce processus témoigne d'une volonté soutenue de dialogue institutionnel et de coopération avec les mécanismes de supervision de l'OIT. La convention protège l'autonomie collective, mais exige également d'en promouvoir l'exercice effectif.

Nous estimons que le modèle uruguayen démontre qu'il est possible de concilier promotion par l'État, dialogue social et négociation libre et volontaire; c'est pourquoi nous encourageons le gouvernement à continuer d'aller dans ce sens en collaboration avec les partenaires sociaux.

Membre employeur, Chili – Au nom de ma délégation, je tiens à exprimer notre préoccupation face à la pratique du gouvernement uruguayen qui consiste à imposer des lignes directrices ou des directives en matière de négociation collective au sein des «conseils salariaux», en violation des dispositions de l'article 5 de la convention n° 154.

Tout d'abord, il faut souligner que les lignes directrices du gouvernement fonctionnent dans la pratique comme un seuil de négociation. En effet, les délégués gouvernementaux ne votent qu'en faveur des conventions qui sont conformes aux directives, ce qui influe sur le résultat de la négociation. Ces directives sont imposées de manière générale, sans tenir compte des particularités ni des situations propres à chaque secteur d'activité. Ainsi, les lignes directrices se fondent sur des prévisions de l'inflation future et visent à maintenir le salaire réel, mais il n'est pas permis d'en déduire le pourcentage supplémentaire qui était fixé si l'inflation réelle est inférieure à celle qui était prévue. En définitive, il s'agit d'une ingérence du gouvernement qui vise à transformer les conseils salariaux en un outil pour mettre en œuvre des politiques économiques, alors que les conseils salariaux devraient être un espace de libre négociation.

Deuxièmement, il convient de noter que les accords sont négociés pour l'ensemble du secteur d'activité du groupe concerné, sans tenir compte des dimensions différentes des secteurs ni des différences entre les régions, et sans un mécanisme objectif et prévisible pour les employeurs qui souhaiteraient déroger légalement (en application de la procédure de *descuelgue*) à l'application de la décision du conseil salarial. Cette situation met en grande difficulté les secteurs et les entreprises dont la situation économique ne permet pas d'appliquer les augmentations qui ont été établies pour la moyenne des entreprises du secteur, ce qui risque d'affecter le niveau de l'emploi.

Troisièmement, il convient de souligner que le gouvernement actuel a repris l'une des pires formes d'ingérence: l'intégration, dans les directives, de questions relatives aux conditions de travail. Cela aggrave la situation en étendant l'intervention de l'État au-delà du domaine des salaires, et en empiétant sur des domaines qui devraient relever exclusivement de la négociation bipartite.

En définitive, le gouvernement s'est approprié de la négociation collective et a remplacé l'autonomie des parties par un dispositif qui lui permet d'imposer et de mettre en œuvre son ordre du jour économique. Compte tenu de ce qui précède, nous demandons instamment à la commission de recommander au gouvernement de mettre fin à cette pratique et de garantir une négociation véritablement libre et autonome.

Membre travailleuse, Brésil – La liberté syndicale est un pilier fondamental et une condition indispensable à l'efficacité de la démocratie, qui établit l'équilibre des pouvoirs dans



la société et protège les droits humains fondamentaux. Une société libre et ouverte comprend nécessairement le droit des travailleurs et des employeurs de créer leurs propres organisations, de s'y affilier et d'organiser leurs activités, ce qui inclut, bien entendu, la négociation collective et la grève.

Comme nous le savons, l'histoire de l'Amérique latine est sinueuse en ce qui concerne la démocratie, la négociation collective et le dialogue social. Mais l'Uruguay se distingue par sa tradition de dialogue social, et enregistre des niveaux élevés de négociation et de couverture. De fait, cette année, lors de la Commission chargée de la discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, l'Uruguay a été cité parmi les pays qui ont mis en place de bonnes pratiques.

Cette situation n'est pas le fruit du hasard mais résulte d'un processus de plus de huit décennies, fondé sur un large consensus social et politique autour des mécanismes utilisés. Ce n'est que pendant la dictature militaire que la négociation collective a été interrompue.

La tradition de la négociation collective des salaires et des conditions de travail a été codifiée en 1943. Les mécanismes de négociation ont été améliorés à la suite de la discussion tripartite menée au sein de l'OIT. Il s'agit donc d'un véritable cas de progrès, qui consolide les mécanismes de négociation collective en tant qu'institution de l'État, négociation qui est restée intacte malgré les changements de gouvernement au fil des ans.

Comme l'a souligné le représentant du gouvernement, le système national des relations collectives de travail garantit le «caractère libre et volontaire de la négociation collective». Le pouvoir exécutif n'intervient en aucun cas dans la négociation des conventions collectives sur les conditions de travail et, en ce qui concerne la négociation dans les conseils salariaux, il limite son intervention à la fixation des salaires minima par catégorie professionnelle et par branche ou secteur d'activité.

Il convient de souligner que les conditions de travail ne peuvent être convenues qu'en vertu d'un accord entre les organisations d'employeurs et de travailleurs, conformément à la loi. Autrement dit, il est impossible que le pouvoir exécutif intervienne dans la détermination du contenu de ces accords, contenu qui relève de l'autonomie collective des partenaires sociaux du monde du travail.

Nous examinons actuellement des lois et des pratiques adaptées aux conditions nationales, qui stimulent et encouragent la négociation collective volontaire. Il s'agit principalement de lois et de pratiques qui fonctionnent. D'après les données disponibles, le taux de consensus a atteint près de 84 pour cent des unités ou tables de négociation. Espérons que l'expérience de l'Uruguay contribuera à renforcer la négociation collective et bénéficiera à la classe des travailleuses et des travailleurs du Brésil et du monde entier.

Membre employeuse, Argentine – Nous, employeurs argentins, avons l'honneur de participer à cette discussion afin d'exprimer nos vues sur l'application de la convention en Uruguay. Nous prenons note des précisions apportées par le gouvernement et des progrès signalés mais nous regrettons l'absence d'avancées dans d'autres domaines de ce cas que la commission examine depuis longtemps.

Tout en reconnaissant le nombre élevé d'accords conclus par les conseils salariaux en Uruguay, nous tenons à souligner que cela ne permet pas de confirmer que le système de négociation collective fonctionne correctement. L'adoption d'un accord ne signifie pas qu'il a été conclu dans le cadre d'une négociation libre.



Comme nos collègues l'ont souligné, dans le système uruguayen les parties se réunissent pour négocier dans des conditions qui ne leur laissent pas une réelle alternative. Nous constatons avec préoccupation que, lors du dernier cycle de fixation des salaires minima, le gouvernement a de nouveau établi des lignes directrices au sujet des conditions de travail.

Dans la pratique, aucun accord inférieur aux dispositions d'une ligne directrice ne bénéficie du soutien du gouvernement. Et si aucun accord n'est conclu, le pouvoir exécutif fixe l'augmentation salariale par décret, en appliquant exactement l'augmentation qui est prévue dans ses lignes directrices. De plus, l'employeur qui vote contre un accord obtient certes le même résultat économique mais perd la possibilité d'inclure une clause de paix sociale pour assurer la prévisibilité.

Dans ces conditions, voter pour un accord n'exprime pas un consentement: c'est le seul comportement rationnel dans un système conçu pour ne laisser aucune latitude. Le consentement ainsi obtenu est assujéti, implicitement, à une décision gouvernementale.

On ne peut pas affirmer que la négociation est libre et volontaire lorsque l'une des parties n'a pas la possibilité effective d'influer sur le résultat de la négociation. Un système qui produit des accords contraints ne fonctionne pas conformément à la convention. C'est un système qui dissimule le manque d'autonomie des parties sous l'apparence d'un consensus.

Nous prions instamment la commission d'évaluer de manière appropriée les conditions dans lesquelles les accords sont conclus, et de demander au gouvernement de réviser les règles en vigueur afin de garantir l'autonomie des parties et une négociation véritablement volontaire.

Membre travailleuse, Chine – Les syndicats de la Chine ont écouté attentivement l'intervention du gouvernement. Nous prenons note des pratiques et des progrès de l'Uruguay dans la mise en œuvre de la convention, notamment en ce qui concerne la négociation collective dans le cadre des conseils salariaux tripartites. Le gouvernement a fourni des informations au sujet du 11^e cycle des conseils salariaux, qui a abouti à un consensus dans de nombreux domaines, et nous invitons la commission à prendre en compte ces éléments. Les syndicats de la Chine soutiennent l'Uruguay dans la poursuite de ses efforts en faveur du dialogue social et de la négociation collective, et espère que le BIT fournira l'assistance technique nécessaire aux mandants tripartites de l'Uruguay.

Membre employeuse, Mexique - Dans les informations fournies, le gouvernement met en avant le taux élevé d'accords dans le cadre de la négociation collective. Néanmoins, il est clair que ce taux, à lui seul, ne peut pas être interprété comme étant la preuve d'un système de négociation collective pleinement consensuel, libre et volontaire entre les parties, comme l'exige l'article 4 de la convention. Si le nombre élevé d'accords peut refléter un fonctionnement apparemment harmonieux de ce système, il faut toutefois analyser les conditions réelles de la conclusion de ces accords. Il ne suffit pas d'examiner le résultat formel; il est nécessaire de vérifier si ce processus permet une négociation réelle et effective.

De ce point de vue, et selon le rapport, les négociations collectives en Uruguay se déroulent dans un cadre préalablement délimité par des lignes directrices sur les salaires et sur les conditions de travail établies par le pouvoir exécutif. Ces lignes directrices sont appliquées, dans les faits, en tant que paramètre pour déterminer le résultat final de la négociation.

On constate en outre que, lorsque les conseils syndicaux ne parviennent pas à un consensus, l'intervention, par décret, du pouvoir exécutif est prévisible. Alors, le pouvoir exécutif reprend pour l'essentiel l'augmentation salariale préalablement fixée dans les lignes



directrices officielles. Il en résulte une situation dans laquelle un désaccord des employeurs ne modifie pas matériellement le résultat économique final, mais peut entraîner la perte de moyens pour assurer la stabilité et la prévisibilité, par exemple les clauses de paix sociale qui découlent d'une convention collective.

Dans ce contexte, l'adhésion du secteur des employeurs à ces accords ne traduit pas nécessairement une volonté totalement libre et autonome. On pourrait plutôt comprendre que cette adhésion s'inscrit dans un système d'incitations asymétriques. Dans ce système, voter contre ne représente pas une alternative matériellement efficace mais un acte qui est susceptible d'aggraver la position de l'employeur sans pour autant modifier l'issue du vote. Par conséquent, une proportion élevée d'accords ne n'indique pas automatiquement un véritable consentement, ni un équilibre réel entre les parties à la négociation.

La ratification de la convention par l'Uruguay comporte non seulement l'obligation de reconnaître formellement le droit à la négociation collective, mais aussi celle de garantir des conditions matérielles et institutionnelles qui permettent des processus réels, exempts d'ingérence et vraiment volontaires. Lorsque la détermination des salaires s'effectue *de facto* selon des schémas excessivement centralisés ou rigides, la marge de délibération réelle s'en trouve réduite et le dialogue bilatéral, adapté aux besoins de chaque entreprise ou de chaque secteur d'activité, perd de son efficacité.

En conclusion, je me fais l'écho des recommandations formulées par la commission d'experts, et j'insiste sur la nécessité de renforcer en Uruguay des négociations collectives véritablement libres, volontaires et participatives, et conformes aux normes internationales du travail et aux réalités économiques spécifiques de chaque secteur et de l'ensemble des partenaires sociaux de chaque secteur.

Membre gouvernemental, Brésil – Le gouvernement brésilien tient à exprimer son soutien à la déclaration faite par des pays du Groupe des États d'Amérique latine et des Caraïbes (GRULAC) et à souscrire pleinement aux éléments qui y sont exposés. De plus, ayant examiné les informations disponibles et entendu les différentes positions exprimées dans ce cas, nous estimons qu'il est important de replacer le débat dans le contexte plus large des résultats obtenus par le système uruguayen de relations professionnelles et par les institutions qui le sous-tendent.

Nous observons que l'analyse porte sur certains aspects du fonctionnement des conseils salariaux, mécanismes qui s'inscrivent dans un cadre institutionnel de longue date qui a joué un rôle essentiel dans le développement de la négociation collective et du dialogue social en Uruguay.

Il convient tout particulièrement de souligner que ce système a permis d'atteindre l'un des niveaux de couverture de la négociation collective les plus élevés d'Amérique latine et des Caraïbes. Selon les informations fournies, les mécanismes de négociation collective couvrent près de 95 pour cent des travailleurs du secteur formel. Ce résultat est un indicateur significatif de la solidité du dialogue social et de l'efficacité des institutions du travail du pays.

De plus, nous estimons que l'expérience de l'Uruguay revêt une importance qui dépasse ses frontières nationales. L'Uruguay a toujours été une référence régionale en ce qui concerne le dialogue social, les institutions du travail et la promotion de la négociation collective. Son expérience a contribué à renforcer les valeurs et les principes que cette Organisation promeut en Amérique latine et dans les Caraïbes.

Nous constatons également que les processus de négociation menés en Uruguay se caractérisent par des niveaux élevés de consensus entre les organisations représentatives de



travailleurs et d'employeurs, ce qui témoigne de la capacité des parties à forger des consensus et à parvenir à des solutions équilibrées par le dialogue.

Par ailleurs, nous soulignons les antécédents de l'Uruguay en ce qui concerne sa coopération avec les organes de contrôle de l'OIT. Le pays a fait preuve d'une volonté constante de prendre en compte les observations formulées et d'œuvrer en collaboration avec le Bureau et les partenaires sociaux afin de renforcer le respect de ses obligations internationales. À cela s'ajoute la ratification de cent douze conventions internationales du travail et d'un protocole facultatif, normes qui comprennent toutes les conventions fondamentales et de gouvernance, ce qui montre un engagement durable envers les principes et les valeurs qui sont à la base de cette Organisation.

Pour ces raisons, nous encourageons la poursuite de ce processus par le biais du dialogue social et de la coopération technique, en prenant en compte tant les observations formulées que les résultats positifs du système uruguayen pour les travailleurs, les employeurs et la société dans son ensemble.

Membre employeur, État plurinational de Bolivie – Je souhaite intervenir en tant que représentant du secteur des employeurs de l'État plurinational de Bolivie pour exprimer notre soutien à l'organisation des employeurs de l'Uruguay dans ce cas.

Tout d'abord, il convient de reconnaître les progrès réalisés par le pays ces dernières années. La commission d'experts elle-même a pris note avec intérêt des différentes modifications législatives récemment introduites, qui ont permis de répondre à plusieurs des observations que les organes de contrôle de l'OIT ont formulées d'année en année.

Toutefois, nous devons également souligner qu'il n'a toujours pas été répondu pleinement à la question centrale à l'origine de ce cas, qui est examiné depuis plus d'une décennie.

La commission d'experts a réaffirmé que, pour promouvoir la négociation collective prévue à l'article 4 de la convention, il faut en garantir pleinement le caractère libre et volontaire. Elle a également rappelé que les conditions d'emploi doivent résulter d'accords conclus entre les employeurs et les organisations de travailleurs, tout en préservant l'autonomie des parties dans la négociation collective.

À nos yeux, ce principe est fondamental. La force de la négociation collective ne se mesure pas uniquement à l'aune de sa couverture mais aussi au respect et à l'exercice effectif de l'autonomie des parties à la négociation.

Lorsque les conditions de travail sont définies par les parties elles-mêmes, au moyen d'accords librement conclus, cela renforce la confiance, le partage des responsabilités et la viabilité des relations professionnelles.

C'est pourquoi nous encourageons le gouvernement et les partenaires sociaux à poursuivre leurs efforts, par le biais du dialogue social, afin de mener à bien l'adaptation législative qui permettra d'assurer pleinement la conformité de la législation nationale aux principes de la convention.

Nous sommes convaincus qu'une négociation collective véritablement libre et volontaire est la meilleure garantie pour des relations professionnelles équilibrées, modernes et durables.

Membre employeur, Brésil – Je souhaite aborder un aspect qui, selon moi, illustre clairement le non-respect par l'Uruguay des principes relatifs à la liberté syndicale et à la protection des droits fondamentaux. En Uruguay, l'occupation de lieux de travail par des



organisations syndicales continue d'être récurrente. Le droit de grève est reconnu en tant que droit fondamental mais son exercice ne saurait aller jusqu'à priver les employeurs du droit d'accéder aux locaux de leur entreprise, ni porter atteinte au droit au travail des salariés qui ne se joignent pas à la grève.

La législation applicable en ce qui concerne l'expulsion de personnes qui occupent un lieu de travail en Uruguay accorde un pouvoir discrétionnaire excessif au pouvoir exécutif lorsqu'il s'agit de déterminer quand l'évacuation d'un lieu de travail s'impose. Ainsi, la protection effective du droit de propriété, du droit d'accès de la direction d'une entreprise aux locaux de l'entreprise et du droit de travailler qu'ont les salariés non-grévistes dépend d'une décision de nature essentiellement politique qui n'est pas régie par des critères objectifs et prévisibles. Cette situation entraîne une grave insécurité juridique pour les employeurs, qui se trouvent à la merci de la volonté du gouvernement en place lorsqu'ils veulent reprendre le contrôle de leurs établissements.

Un système qui subordonne la protection des droits fondamentaux à des considérations qui relèvent d'un opportunisme politique n'est compatible ni avec les principes de la liberté syndicale ni avec les garanties que les conventions n^{os} 87 et 98 consacrent pour toutes les parties à la relation de travail. Nous demandons donc instamment à la commission de prendre note de cette situation et de recommander au gouvernement d'adopter des mécanismes objectifs et rapides afin de garantir l'expulsion des personnes qui occupent une entreprise et qui portent atteinte aux droits légitimes des employeurs et aux droits des travailleurs qui ne font pas grève.

Observateur, Organisation internationale des employeurs (OIE) – Soyons clairs: ce cas ne porte pas seulement sur des différences d'interprétation mais sur le refus persistant de mettre en œuvre des recommandations qui sont réitérées depuis plus de quinze ans. Depuis plus d'une décennie et demie, la commission d'experts et le Comité de la liberté syndicale soulignent systématiquement que des aspects fondamentaux du système uruguayen de négociation collective ne sont pas compatibles avec les principes de liberté et de négociation volontaire protégés par les conventions n^{os} 98 et 87. Les recommandations étaient claires, les observations ont été répétées, mais les problèmes qui ont été identifiés persistent.

La négociation collective appartient aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations représentatives. Il ne revient pas à l'État d'en déterminer les résultats ni de se substituer à la volonté des parties. Or les organes de contrôle soulignent depuis des années que la législation uruguayenne maintient des mécanismes qui confèrent aux autorités publiques une faculté incompatible avec les principes de la négociation collective libre et volontaire. Le plus préoccupant, c'est que, malgré le temps écoulé et la clarté des observations formulées, les autorités ont déclaré publiquement qu'elles n'envisageaient pas d'introduire les réformes législatives nécessaires pour se conformer aux recommandations de l'OIT. Ce message devrait nous préoccuper tous car, lorsque les recommandations des organes de contrôle ne sont pas prises en compte depuis quinze ans, et sans conséquences, ce n'est pas seulement la situation d'un pays qui est en jeu, mais aussi la crédibilité du système des normes internationales du travail. L'Uruguay a une longue tradition au sein de cette Organisation; c'est précisément pour cette raison que nous attendons de lui qu'il fasse preuve d'engagement et qu'il se conforme à ces normes.

C'est pourquoi l'OIE exhorte cette commission à demander fermement au gouvernement uruguayen d'engager sans plus tarder les réformes législatives indispensables pour se conformer aux recommandations en suspens que les organes de contrôle de l'OIT ont formulées, en particulier les recommandations qui visent à garantir que la négociation



collective se déroule de manière pleinement libre et volontaire, conformément aux conventions n^{os} 98 et 87. Après plus de quinze ans d'observations répétées, le moment est venu de passer des explications au respect de ces conventions.

Observateur, Internationale de l'éducation (IE) – En tant qu'enseignant, je peux vous dire qu'à en juger par les déclarations du gouvernement et de nombreux intervenants ici présents, l'Uruguay ne devrait pas être mis au coin. Au contraire, il faudrait le féliciter pour le travail remarquable qu'il a accompli en exposant sa position et sa méthode d'action. Ce pays élabore cette méthode depuis de nombreuses années. Je citerai ici 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 de conventions collectives.»

L'Uruguay a pris des mesures adaptées à ses conditions nationales. Il s'agit d'un pays peu peuplé où la plupart des emplois sont concentrés dans des petites et moyennes entreprises qui comptent entre un et quatre salariés et entre cinq et dix salariés, c'est-à-dire des PME. Il est donc clair que les conditions nationales rendent nécessaires des mesures appropriées pour encourager le recours à des procédures de négociation volontaires. Comme l'a souligné le représentant du gouvernement uruguayen, c'est ce que l'Uruguay fait depuis des décennies.

Les conditions nationales stimulent et favorisent la négociation collective. Celle-ci définit des domaines de négociation sous les auspices du gouvernement et à l'initiative de ce dernier, ce qui ouvre un champ de négociation qui permet aux parties de mettre en place volontairement des mécanismes de négociation.

Ce mécanisme a permis au pays d'atteindre des taux très élevés de couverture de la négociation collective et, lorsque ce mécanisme n'a pas été appliqué, les résultats ont été clairs: une détérioration des conditions de travail et un affaiblissement des organisations syndicales.

Je dois dire que l'observation de la commission d'experts est quelque peu confuse dans la mesure où la commission d'experts se félicite du taux très élevé de couverture de la négociation collective et reconnaît les mécanismes en place qui soutiennent la négociation. Pourtant, la commission d'experts recommande de procéder à un changement nécessaire. Les modifications demandées, qui ont été définies, font également partie des changements qui ont rendu possible une situation positive, caractérisée par un taux élevé de couverture de la négociation collective. La commission d'experts souligne aussi que toute convention collective relative aux conditions d'emploi devrait résulter d'un accord entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part.

Ce point a été éclairci, tant par le gouvernement que par les travailleurs, qui ont souligné que cette négociation se déroule dans un cadre tripartite, mais que les accords sur les conditions de travail sont bipartites, ce qui n'est pas pris en compte dans la conclusion qui a été proposée.

Il n'est pas raisonnable de faire état d'une violation de la liberté de négociation collective dans un pays qui affiche l'un des taux de négociation collective les plus élevés au monde. Il n'est pas logique de se féliciter d'un taux élevé de négociation collective tout en remettant en cause le cadre que notre convention permet pour y parvenir.

Le ministre uruguayen de l'Éducation s'est exprimé lundi, lors de la cérémonie du centenaire, au sujet de l'inclusion des travailleurs domestiques dans le mécanisme de négociation collective. Ne brisons pas ce qui fonctionne. Rejetons cette plainte fallacieuse.



Membre gouvernemental – Je voudrais commencer ces réflexions finales par des félicitations. Je me réjouis sincèrement que, grâce au distingué représentant des employeurs du Brésil, après tant d'années le droit de grève fasse à nouveau l'objet des débats de la commission. Cela tient, je suppose, à l'idée juste et bien fondée selon laquelle, la grève fait partie des droits de l'homme à la liberté syndicale, comme l'a établi récemment la Cour internationale de justice, et comme le confirme la jurisprudence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme.

En somme, c'est une très bonne nouvelle pour tous que la grève fasse à nouveau l'objet de l'examen de la commission. Mais je dois préciser que cette question est hors de propos, car l'application de la convention n° 87 n'est pas le sujet sur lequel notre pays doit se présenter devant la commission. Cette question sera examinée ponctuellement à une autre occasion. Cela étant, je tenais tout de même, je le répète, à faire cette remarque.

Je tiens à faire d'autres remarques au sujet de certaines interventions: j'estime que certaines de ces interventions étaient extrêmement imprécises et comportaient parfois de graves inexactitudes, au détriment de la qualité du débat. Cela tient sans doute au nombre d'heures que nous avons passées à débattre. Il faut préciser que les dérogations à l'application des directives et lignes directrices du gouvernement (en application de la procédure de «descuelgue»), par exemple, que réclamait ici un membre employeur, lui aussi très apprécié, sont prévues par la loi uruguayenne: il s'agit de l'article 15 de la loi n° 18566. Certes, le terme «descuelgue» est familier mais on peut facilement conclure à la lecture de l'article de cette loi que cette possibilité de dérogation existe.

Autre inexactitude qui, à mon sens, complique la compréhension et nuit à la qualité du débat, c'est le fait d'affirmer, ou de déplorer, que l'article 14 de la loi en question n'a pas été remplacé en ce qui concerne les parties habilitées à négocier. Certes, l'article 14 n'a pas été remplacé mais sa partie finale a été supprimée - je précise ce point à l'intention de la membre employeuse espagnole. La partie finale de cet article disposait que les syndicats de niveau supérieur pouvaient négocier une convention collective en l'absence d'une organisation syndicale en place au niveau de l'entreprise.

C'est cette disposition qui a été remplacée. Il est inutile d'apporter plus de précisions étant donné que la disposition selon laquelle les sujets qui peuvent être traités sont les sujets visés à l'article 2 de la convention n° 154 a été rétablie.

Il convient peut-être de préciser que l'intention du secteur des employeurs en Uruguay, lorsque le débat a porté sur la suppression de la partie finale de l'article 14, était soit d'autoriser expressément la négociation collective, par le biais d'accords libres avec des travailleurs non syndiqués, soit de permettre expressément la négociation collective avec des représentants élus des travailleurs. Notre législation n'interdit pas cette dernière possibilité mais, dans la pratique, cette possibilité n'a pas d'importance pratique dans les relations professionnelles en Uruguay.

La dernière précision que je souhaite apporter, car je constate beaucoup d'imprécisions à ce sujet dans le débat, porte sur une intervention du membre employeur du Guatemala, qui affirme que les directives salariales sont décidées par décret. C'est tout à fait faux. Les décisions des conseils salariaux sont adoptées sous la forme juridique d'une résolution tripartite, jamais en vertu d'un décret, du moins depuis 2009, année de l'adoption de la loi qui est remise en question aujourd'hui.

Enfin, pour reprendre notre exposé sur les qualités du système et la manière dont il assure la liberté et l'autonomie des parties, il faut dire – et nous revenons ici à un argument



d'ordre constitutionnel de notre organisation – que ce système est le moyen que notre pays a trouvé pour lutter contre le «besoin» – au sens de pauvreté – qui est évoquée dans la Déclaration de Philadelphie de 1944.

Dès 1943, lorsque les conseils salariaux ont été créés, des négociations intensives ont commencé non seulement sur les salaires minima par catégorie de salaire – compétence traditionnelle de ces conseils –, mais aussi, progressivement, les partenaires sociaux à la table des négociations ont eux-mêmes intégré volontairement des éléments relatifs aux conditions de travail et aux augmentations générales des rémunérations.

Ce n'est pas le pouvoir exécutif des années 1940, 1950 ou 1960, qui a incorporé ce type de dispositions; il s'agissait d'une pratique des partenaires sociaux eux-mêmes qui a ensuite été inscrite, légalisée dirions-nous, dans la loi de 2009 car, jusqu'alors, cette pratique n'avait pas de fondement juridique. Si l'on interdisait aux conseils salariaux de négocier les conditions de travail et d'actualiser les rémunérations, comme les employeurs le souhaitent, cela aurait une conséquence que personne ne souhaite, ni le gouvernement ni les travailleurs, et encore moins les employeurs: la division de la négociation collective en deux étapes: une première étape pour négocier les salaires minima par catégorie au sein des conseils salariaux, et, une fois cette négociation terminée, une seconde étape, cette fois au niveau bipartite, disent-ils, pour négocier les conditions de travail et l'actualisation des rémunérations, ce qui allongerait la durée des délibérations, multiplierait les conflits sociaux et doublerait le temps nécessaire pour conclure des accords collectifs.

Par ailleurs, la force de la négociation collective tripartite et bipartite en Uruguay détermine un élément très important, que de nombreuses études internationales soulignent: en Uruguay, les normes qui régissent le travail salarié ont très souvent pour origine la négociation collective. Cela confère au système juridique uruguayen une caractéristique très singulière qui le distingue des systèmes normatifs d'autres pays, car il laisse une grande place à l'autonomie collective pour créer des normes juridiques en dehors du modèle légaliste et codificateur qui prévaut dans la plupart des pays.

Restreindre la possibilité, dans les conseils salariaux, de négocier les conditions de travail et d'actualiser les rémunérations, comme les employeurs le souhaitent, serait également contraire à la tradition qui a vu le jour dans les années 1940. Je vous invite tous à revoir l'analyse des résolutions des conseils salariaux depuis 1943; vous verrez, par exemple, qu'en 1948 les conseils salariaux ont intégré plusieurs questions – règles des licenciements et des promotions dans le cas des ateliers à Montevideo; loi uniforme et outils de travail; paiement des heures supplémentaires; dispositions sur les horaires de travail du personnel médical en 1965. Une multitude, donc, de sujets sur lesquels les partenaires sociaux, dans l'exercice de leur liberté et de leur autonomie, négociaient dans le cadre des conseils salariaux.

Il s'agissait là d'une pratique qui n'avait pas de base légale et que la loi de 2009, si critiquée dans la présente plainte, a légalisée: cette loi a intégré cette pratique en tant que domaine réglementé et non plus en tant que pratique spontanée dépourvue de fondement juridique.

Sur ce point, je voudrais faire deux dernières remarques, puis quelques très brèves conclusions: il y a une contradiction évidente entre, d'une part, la somme des accords conclus dans les conseils salariaux tripartites, qui reflètent la libre volonté des organisations d'employeurs et de travailleurs et, d'autre part, le fait que les mêmes organisations ou certaines de ces organisations représentatives, sans doute aucun au niveau patronal, soulèvent ensuite des objections à l'échelle internationale.



Ces mêmes organisations d'employeurs pourraient choisir de négocier bilatéralement (l'Uruguay dispose d'un large éventail de possibilités de négociation collective) avec les organisations de travailleurs. De plus, comme cela a déjà été établi et déclaré dans cette salle, les conseils tripartites, qui suscitent tant de résistance, ne pourraient pas être convoqués dans ces cas s'il y avait des négociations collectives sur les salaires minimums au niveau sectoriel et sur une base bilatérale.

La question des lignes directrices sur les salaires, aussi, a déjà été longuement débattue. Ces lignes directrices sont simplement des suggestions que le pouvoir exécutif formule à l'adresse des partenaires sociaux. Elles ne sont pas contraignantes. Il s'agit simplement de positions sur les salaires que le pouvoir exécutif présente aux conseils salariaux.

Et maintenant, quelques conclusions très brèves: l'Uruguay n'aurait jamais dû figurer sur la liste restreinte des cas individuels. Nous non plus, nous n'aimons pas être ici, comme l'ont dit les employeurs uruguayens, et c'est pourquoi le gouvernement a cherché des voies de dialogue pour résoudre la question au niveau national. Bien sûr, il y a eu des discussions avec les employeurs, bien sûr il y a eu des discussions avec les travailleurs et, bien sûr, nous leur avons fait savoir que nous n'aimons pas nous trouver ici et que nous considérons que cette situation est pour le moins inéquitable.

Par ailleurs, cette situation n'a aucune raison valable. Je tiens à signaler une autre inexactitude terminologique qui est extrêmement grave: le porte-parole du groupe des employeurs a déclaré que la commission d'experts a dit que le régime en vigueur en Uruguay était incompatible avec l'article 4 de la convention. Je vous invite tous et toutes à lire la déclaration de la commission d'experts qui rend compte à cette commission: on n'y trouve pas le moindre indice, ni la moindre mention, d'une incompatibilité entre le système de négociation collective uruguayen et l'article 4 de la convention.

Il est extrêmement important de faire attention au langage dans ce type de débats, de veiller à la qualité des débats et de ne pas faire dire aux documents à l'examen ce qu'ils ne disent pas. Le gouvernement est venu défendre la qualité démocratique des relations professionnelles, qui se fondent sur le dialogue social tripartite institutionnalisé, entre autres institutions, pardonnez cette redondance, par les conseils salariaux.

Les partenaires sociaux peuvent négocier les salaires, les conditions de travail et tout autre contenu au niveau tripartite ou bipartite, selon leur libre choix. La loi et la pratique des conseils salariaux remontent à 1943 et assurent aujourd'hui, pour ce qui est des salaires minima, une couverture de 95 pour cent des personnes qui ont un emploi salarié.

Nous ne comprenons pas cette remise en cause ni le fait que l'on présente comme un problème le fait d'atteindre 95 pour cent, voire 100 pour cent de couverture de la négociation collective - je crois que ce dernier chiffre a été évoqué dans cette salle - en ce qui concerne les salaires minima. Il semblerait que l'on ne considère pas comme positif le fait que les travailleurs dépendants bénéficient d'un salaire minimum qui est fixé dans le cadre de mécanismes participatifs et délibératifs tels que les conseils salariaux.

Ces conseils font l'objet d'un large consensus. Nous estimons que notre interprétation est conforme à l'article 19, paragraphe 8, de la Constitution de l'OIT, comme cela a déjà été dit.

Enfin, nous partageons le point de vue de la commission d'experts dans son rapport sur l'Uruguay - si ce rapport est bien lu, sans imprécisions, sans erreurs, sans faire dire à la commission d'experts ce qu'elle ne dit pas. Dans son rapport, la commission d'experts estime qu'il faut garantir le maintien d'une promotion efficace de la négociation collective, et de son degré élevé de couverture. Dans le même temps, nous estimons, et nous tenons à ce que cela



soit consigné ici, que nous pouvons prendre en considération la suggestion de la commission d'experts, qui est de nous prévaloir de l'assistance technique du Bureau pour démontrer au mieux, sur notre territoire, que nous respectons pleinement la convention, non pas en fonction d'une interprétation littérale de la norme juridique, mais en conformité, dirions-nous, avec les fonctions et l'évolution des institutions juridiques et la représentation des buts et objectifs de l'OIT.

Membres employeurs – Avant de revenir au débat, je tiens à dire que les vues de certains participants me préoccupent. Certes, je reconnais que ces participants sont une minorité mais ils ont exprimé dans cette salle, et au sein de la commission, l'idée que peu importe si la convention et les observations de la commission d'experts sont respectées ou non. Et ils disent cela alors qu'ils ont examiné le cas et qu'ils ont entendu le gouvernement et pris part à la discussion. Selon ces participants, ce qui importe, c'est le résultat et, franchement, ce critère est très préoccupant. Ils semblent oublier que le contrat de travail lie deux parties. Je vous invite à y réfléchir: si ce résultat était inverse, il faudrait alors s'en tenir à la convention.

Réfléchissez-y: ce sont les normes qui nous garantissent la sécurité et la stabilité juridiques, ainsi que la protection des droits et des valeurs; il ne faut pas l'oublier, c'est cela qui est la raison d'être de la commission. Le but est d'élaborer des normes puis de veiller à leur respect, rien d'autre. Il me semble donc qu'il faut faire preuve de prudence quant à ce qui est proposé et à ce que l'on souhaite, car ces mêmes critères pourraient être appliqués à de nombreux autres sujets délicats que nous examinons dans cette salle, à de nombreux autres sujets tout aussi importants que la négociation collective. Je ne sais pas où cette ligne de pensée nous mènerait, mais sincèrement, je vous invite à y réfléchir; je ne souhaite pas en faire un débat.

L'OIE nous rappelait que nous n'en sommes pas à une première discussion et je partage pleinement cet avis; nous avons déjà une position très claire car c'est une discussion qui remonte à de très nombreuses années. Comme cela a été dit, cette décision émane des organes compétents de cette organisation et nous tous, ici présents, sommes tenus de nous conformer à ces décisions, à ces propositions, à ces invitations, à ces incitations; en somme, à tout ce que nous disons ici, dans cette organisation, toujours dans un souci de mise en œuvre, puisque la norme à l'examen existe. Même le Bureau lui-même s'en tient à cette mise en œuvre.

Avant de commencer à évaluer la discussion, je me dois de revenir sur certains points qu'a soulevés le représentant du gouvernement, et que je remercie pour sa sincérité, car en vérité, il s'est exprimé sans détours et ouvertement, en déclarant: «Nous avons une autre voie, une autre formule, qui s'est avérée bénéfique pour les travailleurs». Nous nous en réjouissons, nous sommes tous d'accord sur ce point: ce que nous recherchons tous depuis la création de cette Organisation, c'est le progrès et le bien des travailleurs; c'est pour cela que nous sommes ici, de notre plein gré, personne ne nous y oblige. Je m'en réjouis donc sincèrement, mais il ne faut pas oublier que nous avons des obligations dans un cadre juridique, normatif, déterminant, que nous avons adopté volontairement, indépendamment du fait qu'il fait partie des principes et droits fondamentaux au travail qui sont énoncés dans la convention.

La question relative à la grève est franchement hors de propos; rien n'est mentionné à ce sujet dans le sujet qui nous occupe. Cependant, soucieux de gagner du temps pour chacun d'entre nous, je vous demande de considérer que ce que nous avons dit à ce sujet dans d'autres occasions a été consigné. Notre discussion se tiendra en novembre et, d'ici là, nous n'aborderons pas ce sujet. Si vous le souhaitez, je réitérerai bien volontiers notre position sur les questions liées à la grève, mais je vous demanderais, pour faire gagner du temps à chacun, d'avoir à l'esprit que ce que nous avons déjà exposé a été consigné. Nous avons déjà exprimé



notre position dans d'autres cas. Il s'agit d'une déclaration d'à peine une page; je pense que nous pouvons utiliser notre temps à meilleur escient.

Moi aussi, excusez-moi. Je félicite le représentant du gouvernement et salue le fait qu'il s'est montré ouvert et nous a exposé ici sa vision de la situation, selon laquelle le résultat est plus important que le respect de la norme. À mon sens, il n'est pas nécessaire de soumettre au bureau de la commission les discussions qui ont lieu en interne entre le gouvernement et les organisations de travailleurs ou d'employeurs, ou seulement celles des organisations d'employeurs; nous devons nous en tenir, et je vous prierais de bien vouloir faire de même, à la discussion qui découle du rapport. Je ne vais rien ajouter sur ce sujet.

J'ai également entendu, lors de l'ouverture de la séance, l'intervention du représentant du gouvernement, et je l'en remercie sincèrement. Dans son intervention, il a exposé l'évolution historique de ce processus qui se poursuit aujourd'hui, et qui remonte aux années 40, dans le cadre des conseils salariaux - je suppose que ces conseils se réunissaient pour fixer les salaires minima de manière tripartite -, et la manière dont des pratiques se sont mises en place pour intégrer d'autres accords et d'autres conditions. Il a donc été décidé en 2009 d'intégrer cette pratique dans la loi. Mais cela va à l'encontre - et dans son rapport la commission d'experts ne le dit pas textuellement, mais elle dit textuellement ce que j'ai déjà lu et que je ne vais pas répéter. J'ai cité textuellement la commission d'experts et cela figure, je suppose, dans le procès-verbal de la séance. La commission d'experts dit textuellement qu'il faut modifier la loi en Uruguay pour la mettre en conformité avec la convention.

Je ne vais pas relire la déclaration, elle figure déjà dans la discussion et je pense que cela suffit. Mais cet élément historique nous confirme que nous nous trouvons bel et bien dans la situation que la commission d'experts a déterminée, évaluée et présentée en détail, me semble-t-il, et qui est présentée telle quelle dans le rapport, et dans les autres rapports - non pas seulement dans le rapport, mais dans les autres rapports, j'insiste sur ce point. Lors du dernier examen du cas, le gouvernement a été invité à procéder à cette modification en consultation avec les organisations les plus représentatives. Cela montre donc que nous poursuivons une discussion de longue date; je le précise à l'intention des nouveaux venus qui ne seraient pas au fait de la procédure que nous suivons ici. Je ne vais pas me référer aux autres aspects, mais je conclurai simplement que, à la lumière de cette discussion, notre groupe demande que, dans les conclusions, le gouvernement soit à nouveau invité, en concertation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, à adopter sans délai les mesures nécessaires pour modifier l'article 12 de la loi n° 18566, afin d'assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique nationales avec la convention, comme l'indiquent la commission d'experts et le rapport, et avec les principes de la négociation collective qu'on élaborés les organes de contrôle de l'OIT. Nous n'allons pas nous perdre dans des discussions sémantiques, c'est le fond du problème qui nous intéresse ici.

Ainsi, aux fins mentionnées dans le rapport, et pour que le gouvernement consulte les organisations les plus représentatives et agisse en conséquence, nous demandons qu'il y soit invité, sans ajouter ni retrancher de mots, afin d'éviter une discussion sémantique qui ne nous mènera nulle part.

Compte tenu de la persistance des observations formulées depuis autant d'années au sujet d'une convention fondamentale, et compte tenu aussi du débat que nous avons eu dans cette salle, nous avons décidé de demander l'insertion d'un paragraphe spécial dans l'examen du présent cas. Nous sommes conscients de l'importance de ce que nous demandons et proposons, mais il nous semble nécessaire de ne pas éluder ni ignorer ce que les experts affirment depuis si longtemps. La seule chose qui n'ait pas été dite dans cette salle, c'est que



le rapport se trompe, que nous sommes sur la bonne voie, que le résultat est positif, et que la question est réglée. J'estime donc que nous devons mettre l'accent sur ce point. Je vous prie de bien vouloir prendre en compte notre détermination.

Enfin, nous encourageons le gouvernement à solliciter l'assistance technique du BIT afin de faciliter l'adoption des mesures nécessaires pour donner suite aux observations qui sont en suspens depuis longtemps.

Membres travailleurs – En conclusion des délibérations de la commission, je me permets d'affirmer et d'affirmer encore que l'Uruguay est un pays de dialogue social, de consultation tripartite et, surtout, d'institutions démocratiques pleinement fonctionnelles.

Comme cela a été souligné lors de l'ouverture de la discussion, nous sommes ici pour évaluer un système normatif qui consacre la négociation collective en tant que véritable politique d'État, soutenue de tout temps par les secteurs politiques et sociaux du pays.

Les arguments avancés dans cette salle confirment que cette prétendue intervention de l'État, loin de constituer une ingérence contraire à la loi ou une contrainte, fonctionne comme un mécanisme de soutien et de promotion de la négociation volontaire, en stricte conformité avec l'article 4 de la convention.

Les données relatives à la réalité économique et du monde du travail en Uruguay sont déterminantes et réfutent toute logique de remise en question. Nous réaffirmons que, dans un tissu productif où l'immense majorité des entreprises comptent moins de dix salariés, la négociation collective par branche d'activité est le seul outil viable pour assurer la couverture des travailleurs.

Fragmenter ce régime dans un système de négociation exclusivement au niveau de l'entreprise, ce serait priver de protection des milliers de salariés, en détruisant un modèle dont le taux de couverture, comme cela a été dit et confirmé ici, est l'un des plus élevés au monde.

De même, il a été démontré que l'État uruguayen a largement pris en compte les réclamations du secteur des employeurs: au cours des dernières années, ce cadre normatif a subi de profondes modifications qui ont pris en compte presque toutes les observations formulées par les chambres patronales, y compris, je le répète, y compris des chambres qui se heurtaient à l'opposition expresse de l'organisation des travailleurs.

L'article 12 de la loi n° 18566, qui était le dernier sujet de la discussion, est catégorique et ne laisse aucune place à l'ambiguïté: aucune condition de travail n'est imposée sans le consentement expresse et unanime des deux parties, ce qui confirme le caractère libre et volontaire du système.

Dans le cas à l'examen, affaiblir ou restreindre les facultés du système tripartite actuel ne constituerait pas une amélioration technique de la norme, mais pourrait affecter directement l'accès à un salaire juste et à des conditions de travail décentes, ce qui irait à l'encontre des objectifs fondamentaux de cette Organisation. Limiter la portée de la négociation collective par branche d'activité affaiblirait de manière irréversible la capacité de négociation des secteurs les plus vulnérables du tissu productif, ce qui risquerait de contribuer à une précarisation inapparente.

La commission ne peut évidemment pas cautionner des critères d'interprétation qui vident de leur substance les instruments de protection de l'État: l'absence de protection des travailleurs dans les micro-entreprises et les petites entreprises va à l'encontre du mandat



fondateur de l'OIT qui est de promouvoir la justice sociale et le travail décent en renforçant le tripartisme et non en l'affaiblissant.

Selon l'Indice des droits dans le monde, établi par la Confédération syndicale internationale, des atteintes aux droits à la liberté d'expression et de réunion ont été enregistrées dans 50 pour cent des pays, un chiffre record pour cet indice qui s'est accru par rapport aux 45 pour cent enregistrés l'année précédente, en 2025; dans 75 pays, des travailleurs qui exerçaient leurs droits ont été arrêtés ou placés en détention. Le droit à la négociation collective a été restreint dans 80 pour cent des pays, soit le même pourcentage qu'en 2025, parmi d'autres indices tout aussi décourageants.

Dans trois pays sur quatre, les travailleurs n'ont pas le droit de se syndiquer. La note moyenne des Amériques a encore baissé depuis 2025, et deux pays de ce continent, de mon continent, de notre continent, figurent désormais parmi les dix pires pas de non-respect des droits syndicaux et des droits de l'homme. Heureusement, sur ce même continent, l'Uruguay a réussi à gravir un échelon de plus et figure parmi les meilleurs pays du monde en ce qui concerne les relations professionnelles.

Tant que le mécanisme de contrôle des normes rendra visibles les cas de violations graves, cela nous permettra et nous permet notamment, à notre avis, d'enregistrer un cas positif. Et je me réfère ici aussi à la déclaration du porte-parole principal des employeurs, qui nous a dit de considérer également le fait que, lorsque notre travail a contribué à des résultats positifs, ceux-ci sont présentés au sein de notre commission comme de bons exemples pour d'autres gouvernements.

Alors que, dans d'autres cas de notre région, nous avons souligné que l'absence systématique de dialogue social était en grande partie à l'origine de la situation de violence qui caractérise les relations de travail –gel des salaires, limitation des négociations paritaires et, dans de nombreux cas, refus d'homologuer des conventions si leurs prescriptions ne sont pas acceptées, ce qui constitue bel et bien une ingérence de l'État –, la réalité uruguayenne se trouve à l'extrême opposé de cette situation.

C'est pourquoi, tout d'abord, nous insistons à la fin de cette discussion sur le fait que rien n'est parfait et que tout doit faire l'objet d'un suivi et d'un contrôle approprié, en sachant toutefois que des mesures doivent être prises à l'avenir - ce que nous appelons, dans le cas de la Colombie, les questions en suspens. Je tiens également à souligner que l'Uruguay, dans toutes les instances internationales, réaffirme constamment son engagement en faveur de la fonction de gouvernance de l'OIT et se fait entendre avec force dans les instances de la gouvernance mondiale pour défendre le multilatéralisme et le rôle de cette Organisation en tant que garante du travail décent, y compris dans le cadre des objectifs de développement durable et des débats post-2030.

Cette vocation de se trouver aux avant-postes sur le plan institutionnel est clairement reflétée dans son parcours récent: l'Uruguay a présidé le Groupe gouvernemental de la Réunion régionale des Amériques de l'OIT et exerce actuellement la présidence de cette Conférence.

Je tiens à le souligner, comme je l'ai fait pour d'autres pays que j'ai critiqués: lorsqu'un pays occupe une fonction et l'exerce avec honneur, cela doit également être mis en avant.

De plus, nous tenons à souligner que la CSA a choisi d'établir son siège à Montevideo, précisément parce que l'Uruguay constitue un espace où la CSA peut projeter, en toute sérénité et avec toutes les garanties nécessaires, l'activité syndicale de toute la région.



En tant que citoyenne argentine, pays qui est limitrophe de l'Uruguay, je connais directement, et je peux en témoigner personnellement, les qualités d'un système normatif, protecteur et équilibré comme celui de l'Uruguay, que nous considérons comme un modèle. Enfin, nous apprécions tout particulièrement la volonté du gouvernement qui, dans sa récente intervention, a défendu avec fermeté et conviction son système de négociation collective au regard des normes internationales, tout en se montrant réceptif et ouvert au recours à une assistance technique, ce que nous soutenons. Il s'agit d'une demande du gouvernement que nous, employeurs et travailleurs, devons soutenir. Nous saisissons cette occasion pour encourager les autres gouvernements de la région à adopter la même attitude que le gouvernement uruguayen, afin de créer, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, les conditions nécessaires pour que les conclusions de la commission ouvrent des perspectives positives afin de résoudre les problèmes qui se posent.

Présidente –Ainsi s'achève notre discussion sur ce cas. Je remercie le vice-ministre ainsi que tous les intervenants qui ont pris part à la discussion.

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 la persistance des commentaires formulés par elle-même et d'autres organes de contrôle au sujet de la législation et de la pratique de l'Uruguay dans le domaine de la négociation collective au regard de la convention n° 98.

Prenant en compte la discussion qui a eu lieu, la commission a exhorté le gouvernement, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, à:

- **prendre les mesures législatives nécessaires, y compris en modifiant l'article 12 de la loi n° 18566, afin d'assurer la pleine conformité de la législation et de la pratique avec les principes de la négociation collective et la convention.**

La commission a encouragé le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT si nécessaire, et lui a demandé de présenter un rapport sur les progrès accomplis avant le 1^{er} septembre 2026.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement tient à remercier les gouvernements et les partenaires sociaux pour le débat intéressant qui s'est tenu au sein de la commission, un débat technique qui portait sur ce cas particulier.

Fidèles à la tradition du dialogue social et du tripartisme, nous accueillons favorablement les conclusions de la commission et nous les transmettrons aux instances institutionnelles de notre système de relations professionnelles, afin de rechercher des accords pour répondre à ce qui est demandé, tout en continuant d'assurer, comme le demande la commission d'experts, la promotion efficace de la négociation collective et un niveau élevé de couverture.

Nous réitérons ce que nous avons déjà indiqué dans les explications que nous avons présentées devant la commission, à savoir que le gouvernement est disposé à bénéficier de l'assistance technique du BIT.



Yémen (ratification: 1976)

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

Discussion par la commission

Présidente – Nous allons maintenant passer à l'examen du premier cas du jour, qui porte sur l'application par le Yémen de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Nous avons 14 orateurs inscrits pour cette discussion.

J'invite maintenant le représentant du gouvernement du Yémen, le Premier secrétaire à la Mission permanente de la République du Yémen auprès de l'Office des Nations Unies et d'autres organisations internationales à Genève, à prendre la parole.

Représentant gouvernemental – Le gouvernement réaffirme son ferme engagement envers les principes énoncés dans la convention, qui constituent la pierre angulaire du dialogue social et de la promotion du travail décent. Nous sommes convaincus que la liberté des travailleurs et des employeurs de constituer et rejoindre les organisations de leur choix est le fondement de relations de travail durables. Malgré les défis sécuritaires et économiques extrêmement difficiles auxquels le Yémen a été confronté ces dernières années, nous réaffirmons notre attachement aux principes et objectifs de cette convention.

Nous restons ouverts à la coopération et à une participation constructive. Le gouvernement s'est engagé à réexaminer et à améliorer le cadre législatif relatif aux droits au travail et aux droits syndicaux, et nous continuons à coopérer étroitement avec le BIT afin de soutenir la mise en œuvre effective des normes internationales du travail. Nous souhaitons également attirer l'attention de la commission sur le fait que le gouvernement actuel, dirigé par le Premier ministre, M. Shaya Al-Zindani, a été formé en février 2026, c'est-à-dire il y a seulement quatre mois. Nous invitons donc respectueusement la commission à tenir compte de cette courte période et à soutenir les efforts déployés par le nouveau gouvernement pour faire progresser les réformes du travail et renforcer le respect des normes internationales du travail.

Nous tendons la main à l'OIT et aux partenaires internationaux, et nous nous prévalons de l'assistance technique et de l'appui au renforcement des capacités, afin de nous aider à donner suite aux observations formulées et à poursuivre nos efforts de réforme, malgré les circonstances exceptionnelles et les défis auxquels le Yémen a été confronté au cours de la dernière décennie. Nous sommes fermement convaincus que la coopération, le dialogue et le partenariat avec la commission nous aideront à relever ces défis et à réaliser des progrès tangibles dans la mise en œuvre des normes internationales du travail.

Membres travailleurs – Les membres travailleurs regrettent l'absence d'accréditation d'une délégation de travailleurs yéménites à la Conférence. Cette situation est révélatrice de l'état déplorable du dialogue social au Yémen. Par ailleurs, les membres travailleurs regrettent profondément que le gouvernement persiste à ne pas répondre aux commentaires de la commission d'experts sur l'application de la convention. La commission d'experts demande au gouvernement de répondre à ses observations, dont le fond reste inchangé depuis 2012. Les membres travailleurs ont conscience de la complexité de la situation au Yémen en raison des conflits armés qui y sévissent. Toutefois, cette situation ne justifie pas le non-respect, récurrent depuis plus de dix ans, des obligations en matière de présentation des rapports.

Les membres travailleurs rappellent que l'obligation de présenter des rapports sur l'application des conventions constitue une obligation fondamentale des États Membres, telle que prévue par la Constitution de l'OIT. Nous prions donc instamment le gouvernement de se



conformer à ses obligations à l'avenir et de fournir des réponses exhaustives et détaillées aux commentaires de la commission d'experts.

L'absence de réponse est d'ailleurs particulièrement problématique dans la mesure où elle concerne l'une des conventions fondamentales de l'OIT et où la commission d'experts fait état de nombreux manquements du Yémen à ses obligations au titre de cette convention. Nous notons avec préoccupation que le gouvernement a ignoré les demandes répétées de la commission d'experts visant à obtenir des explications concernant les représailles subies par les travailleurs exerçant leur droit à des actions collectives – attaques contre les locaux syndicaux, licenciements, agressions physiques, etc. Nous rappelons que l'exercice effectif du droit fondamental à des actions collectives exige nécessairement que ce droit soit exercé sans crainte de toute forme de représailles. Nous appelons donc le gouvernement à garantir la protection des travailleurs exerçant leur droit à des actions collectives.

La convention garantit à tous les travailleurs le droit de s'affilier à une organisation de son choix. Depuis des années, la commission d'experts demande au gouvernement de préciser si les hauts fonctionnaires jouissent du droit de s'affilier à une organisation de leur choix, compte tenu de leur exclusion en vertu de la loi sur les syndicats de 2002. Nous rappelons qu'il est important de veiller à ce que tout travailleur, quel que soit sa fonction ou le secteur dans lequel il est employé, y compris les travailleurs du secteur public et ceux occupant des postes de haut niveau dans la hiérarchie, jouisse du droit consacré par la convention.

Le gouvernement travaille depuis plusieurs années à l'élaboration d'un projet de Code du travail en coordination avec le BIT. Depuis plusieurs années, la commission d'experts a formulé un certain nombre de demandes visant à modifier ce projet, notamment en vue de garantir que les mineurs âgés de 16 à 18 ans puissent également s'affilier à une organisation de travailleurs sans autorisation parentale. Nous souhaitons rappeler que la convention n° 87 ne prévoit pas d'exception relative à l'âge du travailleur. Les jeunes travailleurs sont en outre particulièrement vulnérables aux abus, ce qui rend la protection accordée par les syndicats d'autant plus nécessaire dans leur cas.

Le même raisonnement s'applique aux travailleurs domestiques qui, à l'instar de la magistrature ou du corps diplomatique, ne relèvent pas du champ d'application du projet de Code du travail. Les travailleurs domestiques constituent une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérable. Ce sont très souvent des femmes, parfois issues de l'immigration. Ils peuvent facilement se retrouver dans des situations où ils sont victimes d'abus ou de violations de la part de leur employeur, sans avoir accès à des voies de recours judiciaire. L'appui et l'aide que peut fournir un syndicat sont donc essentiels pour garantir le respect effectif des droits de ces travailleurs. Il est donc indispensable que la législation yéménite prévoie explicitement que ces travailleurs puissent bénéficier des droits énoncés dans la convention.

La convention consacre également le droit des travailleurs de s'affilier à une organisation de leur choix. Comme l'a indiqué la commission d'experts, la version actuelle de la loi sur les syndicats fait explicitement référence à la Fédération générale des syndicats du Yémen (GFTUY), limitant ainsi la possibilité pour les travailleurs de s'affilier à une autre organisation. Nous rappelons que la pluralité des organisations et la possibilité pour tous les travailleurs d'en créer de nouvelles constituent une condition essentielle pour garantir la représentation des intérêts de l'ensemble des travailleurs. Nous soutenons donc la demande répétée de la commission d'experts de modifier la loi sur les syndicats et de supprimer la référence spécifique à la GFTUY.

La commission d'experts note également que la loi sur les syndicats et le projet de Code du Travail contiennent tous deux des dispositions qui pourraient être en contradiction avec la



convention concernant le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités. Ce droit implique que les organisations ne soient pas soumises à l'autorisation d'une organisation d'un niveau supérieur pour l'organisation de leurs activités, comme le prévoit la loi sur les syndicats. Il implique également que les syndicats puissent être en mesure de déterminer librement les modalités de leurs actions collectives. Par conséquent, à l'instar de la commission d'experts, nous invitons le gouvernement à prendre les mesures nécessaires pour garantir le droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités et à modifier la loi sur les syndicats et le projet de Code du travail en conséquence.

Dans ces dernières réponses aux observations de la commission d'experts, le gouvernement invoque la situation dans son pays pour justifier un certain nombre de retards dans la mise en conformité de sa législation avec les conventions. Nous reconnaissons que la situation humanitaire au Yémen est dramatique et nous exprimons notre soutien total à la population ainsi qu'aux travailleurs qui, depuis des années, sont touchés par une violence endémique, l'effondrement économique et les chocs liés au changement climatique.

Nous souhaitons faire référence à l'Étude d'ensemble de cette année concernant la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, qui pourrait s'avérer particulièrement pertinente pour la situation au Yémen. Il peut être estimé que le Yémen est confronté à une situation de crises interdépendantes. Face à ces crises, l'action humanitaire visant à répondre aux besoins essentiels de la population revêt, bien entendu, une importance capitale. Toutefois, la recommandation n° 205 et l'Étude d'ensemble nous rappellent qu'une résolution efficace des crises nécessite une approche multidimensionnelle pour tendre vers une paix et un redressement durables.

La commission d'experts nous rappelle que dans l'Étude d'ensemble la liberté syndicale et le droit de négociation collective demeurent non seulement applicables en période de crise, mais jouent de surcroît un rôle crucial dans la promotion du travail décent et la création de sociétés résilientes. La commission souligne également que la convention en matière de liberté syndicale ne contient pas de dispositions permettant d'invoquer l'état d'exception pour motiver une dérogation aux obligations qui en découlent, ni aucune suspension de son application.

Pour conclure, les membres travailleurs prient instamment le gouvernement de répondre aux observations de la commission d'experts et de prendre des mesures concrètes assorties de délais pour garantir le plein respect de la convention, tant en droit que dans la pratique.

Membres employeurs – Je tiens tout d'abord à préciser que nos commentaires aujourd'hui ne visent nullement à minimiser les difficultés sécuritaires et économiques que connaît actuellement le Yémen, mais nous estimons qu'il est important de mettre davantage l'accent sur ces questions dans le but sincère de parvenir à certains progrès.

Les membres employeurs notent que le Yémen a été inscrit cette année sur la liste des pays qui n'ont pas fourni d'informations en réponse aux commentaires de la commission d'experts et qui n'ont pas soumis de rapport sur l'application des conventions ratifiées depuis deux années consécutives ou plus. À cet égard, nous souhaitons rappeler l'importance de se conformer pleinement à l'obligation de présentation de rapports de l'article 22 de la Constitution de l'OIT, et de le faire en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. La présentation de rapports complets, précis et dans les délais reste un élément essentiel du système de contrôle de l'OIT. Elle est indispensable pour permettre un contrôle efficace de l'application des conventions ratifiées ainsi qu'un dialogue constructif entre les gouvernements et les partenaires sociaux.



Par ailleurs, les membres employeurs prennent note de l'avis consultatif récent de la Cour internationale de Justice, qui revêt un caractère consultatif. Nous prenons acte de cet avis, avec tout le respect qui lui est dû, sachant qu'il n'implique aucune décision quant au contenu précis, à la portée ou aux conditions d'exercice du droit de grève. Nous maintenons notre position selon laquelle la portée et les conditions de ce droit sont réglementées au niveau national. Lors de la prochaine session de novembre, le Conseil d'administration aura l'occasion d'examiner attentivement cet avis et les mesures de suivi à prendre, dans le plein respect des différents points de vue et de la diversité des systèmes juridiques et des relations professionnelles au niveau national. À la lumière des éléments qui précèdent, les membres employeurs ne répondront pas aux commentaires de la commission d'experts concernant le droit de grève dans le cadre de l'examen du cas du Yémen.

Comme nous le savons tous, la convention n° 87 est une convention fondamentale. Le Yémen l'a ratifiée il y a cinquante ans, en 1976. Ce cas particulier concerne plusieurs articles de la convention: les articles 2, 3, 8 et 9. Ce cas a fait l'objet de discussions au sein de cette commission en 1991, puis à nouveau en 1993. Depuis 1989, la commission d'experts a formulé 23 observations, dont huit répétitions. Les dernières observations ont été formulées en 2018, 2022, 2023, 2024 et 2025. Les plus récentes reprennent en grande partie des préoccupations qui restent sans réponse depuis longtemps portant essentiellement sur des questions législatives et l'absence d'informations actualisées de la part du gouvernement.

À titre d'exemple, concernant l'article 4 de la loi sur les syndicats, le fait que la commission d'experts a fait part de ses préoccupations quant à l'exclusion des employés des autorités publiques de niveau supérieur et des cabinets des ministres, et a demandé au gouvernement de préciser si les hauts fonctionnaires ont également le droit de constituer leurs propres organisations et de s'y affilier. La commission d'experts avait également demandé au gouvernement de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs et leurs organisations soient libres de constituer la fédération de leur choix et de s'y affilier, conformément à l'article 2 de la convention. La commission d'experts a également demandé, afin de garantir le plein respect de la convention, que le gouvernement tienne compte des éléments suivants dans son projet de Code du travail: i) indiquer toutes les dispositions législatives qui accordent aux travailleurs domestiques, aux membres de la magistrature et au corps diplomatique et consulaire le droit de constituer des organisations de travailleurs de leur choix et de s'y affilier sans autorisation préalable; et ii) revoir l'article 173, 2) du projet de Code du travail de manière à garantir que les personnes mineures ayant entre 16 et 18 ans puissent s'affilier à des syndicats sans autorisation parentale.

Pour être clairs, les membres employeurs souhaitent souligner leur profond attachement à la mise en œuvre de la convention, tant en droit que dans la pratique. Nous espérons sincèrement que ces travaux permettront de faire avancer de manière significative ces questions cruciales au Yémen. Dans cette optique, les membres employeurs soulignent que: i) aucune forme de violence ou de coercition empêchant les groupes de travailleurs et d'employeurs d'exercer leurs droits et libertés au titre de la convention ne saurait être tolérée; et ii) toute loi ou pratique visant à constituer un syndicat unique et exclusif est contraire à une liberté essentielle prévue par la convention, à savoir l'indépendance des groupes de travailleurs et d'employeurs qui doivent donc être suffisamment libres pour répondre aux besoins de leurs membres dans le cadre des dispositions de la convention. Nous partageons la position du gouvernement selon laquelle d'autres groupes de travailleurs existent en dehors de la GFTUY, mais nous partageons également les préoccupations de la commission d'experts quant au fait que la loi sur les syndicats pourrait être interprétée de manière à décourager la formation de groupes de travailleurs libres et indépendants. En tant que groupe d'employeurs,



nous souhaitons obtenir davantage de détails sur ce point, pour examiner précisément les commentaires de la commission et mieux définir notre propre position sur ce sujet.

L'article 9, paragraphe 1, de la convention stipule clairement que les personnes travaillant pour la police et les forces armées bénéficient des garanties prévues par la convention, telles que déterminées par les lois et règlements nationaux. Il semblerait que l'article 4 de la loi sur les syndicats ainsi que certaines dispositions du projet de Code du travail portent atteinte aux droits et aux libertés des personnes travaillant en dehors de la police et des forces armées. Les membres employeurs souhaiteraient obtenir des précisions afin de savoir si les employés des autorités publiques de niveau supérieur et des cabinets des ministres jouissent du droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier.

Bien que nous prenions dûment en considération les préoccupations persistantes de la commission d'experts concernant l'autorisation parentale pour l'adhésion de mineurs d'un certain âge à certains syndicats, et bien que nous comprenions que cela puisse restreindre certains droits et libertés prévus par la convention, nous souhaiterions mieux comprendre la position du gouvernement sur l'article 173, 2) du projet de Code du travail, ainsi que les raisons pour lesquelles certains mineurs ne peuvent s'affilier à certaines organisations de travailleurs sans autorisation parentale. Il se peut qu'il existe un fondement légitime à cette réglementation, ou que cette question soit plus nuancée, et les membres employeurs souhaiteraient pouvoir l'examiner plus en détail.

Une fois encore, nous ne minimisons pas le fait que le Yémen continue de faire face à une série complexe de difficultés politiques, institutionnelles et sécuritaires. Nous ne minimisons pas non plus le fait que ces difficultés peuvent entraver la réponse aux allégations rapportées ici, ainsi que les enquêtes et, le cas échéant, la mise en œuvre de mesures correctives. Pourtant, nous pouvons et devons faire davantage. Le groupe des employeurs prie instamment le gouvernement de prendre les mesures suivantes: répondre de manière significative et définitive aux préoccupations de la commission et collaborer avec celle-ci, avec l'OIT et avec la société civile. Les membres employeurs encouragent donc le gouvernement à répondre aux commentaires formulés de longue date par la commission d'experts, à remettre les rapports en souffrance et à se prévaloir de l'assistance technique du Bureau. Nous appelons le gouvernement à s'engager dans ce processus avec humilité et transparence, et à déployer des efforts de bonne foi pour réaliser des progrès.

Nous attendons avec intérêt de connaître les points de vue des autres groupes sur ce cas.

Interprétation de l'arabe: **Membre gouvernemental, Libye**, s'exprimant au nom du **groupe des États arabes** – Nous souhaitons commencer par rendre hommage à tous les efforts du gouvernement. Le Yémen traverse une période très difficile et nous saluons le travail accompli. Nous apprécions également la présence du gouvernement parmi nous et nous comprenons parfaitement les difficultés auxquelles il est confronté en raison de la situation politique, sociale et humanitaire actuelle dans le pays. Cette situation constitue un obstacle de taille en matière de respect des normes internationales, mais il ne fait aucun doute que le gouvernement déploie des efforts. Nous saluons les initiatives qu'il prend pour renforcer les institutions nationales, pour étendre la protection sociale et pour prendre toutes les mesures nécessaires malgré les obstacles auxquels il est confronté. Le gouvernement est prêt à fournir des rapports, ce qui témoigne d'un engagement sincère envers la coopération avec le BIT.

Le groupe des États arabes tient à souligner qu'il reconnaît l'importance de l'assistance et de l'appui techniques fournis. Ceux-ci sont essentiels pour permettre au Yémen de renforcer davantage sa coopération avec le BIT, ce qui constituerait une avancée dans la promotion de l'ensemble des normes internationales du travail. Le groupe des États arabes souhaite



conclure en réitérant sa solidarité avec le Yémen et en exprimant sa disponibilité à lui apporter son soutien. Nous appelons le BIT à fournir une assistance au Yémen ainsi qu'à tous les pays traversant des situations difficiles, pour garantir à tous une vie digne et un travail décent.

Membre travailleuse, Espagne – Alors que nous débattons ici des obligations juridiques, la classe ouvrière yéménite continue de faire face à une réalité quotidienne marquée par les difficultés économiques, l'insécurité, les déplacements forcés et l'incertitude.

Pour nombre de travailleuses et de travailleurs yéménites, la liberté syndicale n'est pas un principe abstrait: elle constitue souvent le seul mécanisme dont ils disposent pour défendre leurs intérêts, trouver un soutien et faire entendre leur voix. Des années de conflit dans ce pays ont affaibli les institutions et bouleversé de nombreux aspects de la vie sociale et économique. Les travailleurs comptent parmi ceux qui ont payé le prix fort. Dans ces circonstances, la capacité de la classe ouvrière à s'organiser librement revêt une importance encore plus grande.

La convention reconnaît que les travailleuses et les travailleurs ont le droit de constituer des organisations de leur choix, de s'affilier à ces organisations et de défendre collectivement leurs intérêts. Ce sont des droits fondamentaux et toujours applicables, quelle que soit la situation politique ou économique. Lorsque les travailleuses et les travailleurs ne peuvent pas s'organiser librement, ils perdent un moyen essentiel de répondre aux préoccupations liées au travail et de participer au dialogue et à la recherche de solutions.

Des organisations syndicales fortes et indépendantes sont particulièrement importantes en période de crise, car elles constituent une voie par laquelle les travailleuses et les travailleurs peuvent exprimer leurs préoccupations et participer aux efforts de relance. La situation au Yémen nous montre que la liberté syndicale ne peut être considérée comme une préoccupation secondaire.

La liberté syndicale est directement liée à la dignité humaine, à la participation et à la stabilité sociale. C'est pourquoi nous devons envoyer un message clair: les droits des travailleuses et des travailleurs ne peuvent être relégués au second plan en attendant que la situation s'améliore dans le pays. Au contraire, le respect de ces droits fait partie de la solution. Les travailleuses et les travailleurs yéménites ont besoin de plus que de simples promesses. Ils ont besoin de pouvoir s'organiser librement et défendre collectivement leurs intérêts. Nous prions donc instamment le gouvernement de garantir la liberté syndicale tant en droit que dans la pratique.

Membre travailleur, Royaume des Pays-Bas – Ce cas soulève une question fondamentale pour l'Organisation internationale du Travail: qui parle au nom des travailleurs? La réponse devrait être simple: les travailleurs doivent être représentés par des représentants qu'ils ont eux-mêmes choisis. La force de l'OIT réside dans sa structure tripartite. Les gouvernements représentent les gouvernements, les employeurs représentent les employeurs, et les travailleurs représentent les travailleurs. C'est cet équilibre qui confère légitimité et crédibilité au travail de l'Organisation. La convention protège non seulement le droit des travailleurs à constituer des organisations, mais aussi le principe selon lequel ces organisations doivent pouvoir fonctionner de manière indépendante et représenter les travailleurs sans ingérence. Lorsque les travailleurs ne peuvent pas s'exprimer par l'intermédiaire de leurs propres représentants, le tripartisme s'en trouve affaibli.

Le véritable dialogue social repose sur l'existence d'organisations de travailleurs indépendantes, qui sont en mesure d'exprimer librement les opinions de travailleurs. Cette question revêt une importance particulière au Yémen où les travailleurs sont confrontés à de graves difficultés économiques et sociales. Leur voix ne devrait pas être marginalisée, précisément au moment où ils en ont le plus besoin.



Le gouvernement doit comprendre que la représentation des travailleurs doit être indépendante et authentique. Les travailleurs doivent être en mesure de participer par l'intermédiaire de représentants qui ont leur confiance et qui peuvent défendre librement leurs intérêts. La voix des travailleurs ne doit en aucun cas être remplacée, substituée ou s'exprimer par l'intermédiaire d'autres personnes. Nous prions instamment le gouvernement de garantir une représentation authentique et indépendante des travailleurs dans tous les processus tripartites.

Interprétation de l'arabe: Membre travailleuse, État de Palestine – En ce qui concerne les travailleurs yéménites, la discussion sur la convention ne porte pas sur la théorie juridique. Il s'agit plutôt de savoir s'ils peuvent exercer leurs droits dans la pratique. Les travailleurs ont reçu de nombreuses assurances et promesses. Ils ont entendu des déclarations de soutien aux droits au travail et à la liberté syndicale. Pourtant, beaucoup continuent de se heurter à des obstacles importants pour s'organiser librement et participer par le biais d'organisations indépendantes. La réalité sur le terrain est que les droits n'ont de sens que lorsqu'ils peuvent être effectivement exercés. La ratification de la convention ne garantit pas sa mise en œuvre. Elle est mise en œuvre lorsque les travailleurs peuvent s'organiser sans obstacle ni entrave, choisir librement leurs représentants et participer à la vie collective sans crainte de pressions ni d'ingérence. C'est pourquoi la mise en œuvre est ce qui compte pour nous. Les travailleurs yéménites ont besoin de plus que de simples assurances. Ils ont besoin de progrès tangibles. Ils ont besoin d'avoir confiance dans le travail de leurs organisations pour pouvoir agir librement et faire entendre leur voix. La liberté syndicale est l'un des fondements et la pierre angulaire du travail décent.

Elle permet aux travailleurs de régler leurs différends collectivement, de défendre leurs intérêts, de participer à l'élaboration des politiques sur le lieu de travail. Sans elle, les travailleurs deviennent plus vulnérables, exclus et incapables de participer aux prises de décision qui ont une incidence sur leurs moyens de subsistance. Les défis auxquels le Yémen est confronté actuellement rendent ces droits encore plus importants. Les difficultés économiques, l'instabilité et les pressions sociales exigent des mécanismes de participation des travailleurs plus forts et non plus faibles. Des organisations de travailleurs indépendantes peuvent contribuer à la stabilité, au dialogue et à la recherche de solutions susceptibles d'apaiser les tensions, et fournir un canal permettant aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations de manière constructive. Ce dont les travailleurs ont besoin aujourd'hui, ce n'est pas d'une nouvelle série de discussions, mais de mesures concrètes qui leur permettront de mieux s'organiser et de participer librement.

La crédibilité des droits au travail ne peut reposer uniquement sur des engagements, mais doit s'appuyer sur des actions concrètes. Malgré toutes les discussions menées précédemment au sein de la commission d'experts et toutes les discussions, les travailleurs yéménites n'ont constaté aucun changement dans l'exercice de leurs droits conformément à la convention. Or, ils méritent un changement qui aura un impact sur leur vie quotidienne. Nous prions instamment le gouvernement de respecter son engagement en prenant des mesures dans un délai donné, conformément à la convention.

Membre travailleur, Maroc – La situation du Yémen ne doit pas être considérée comme un simple cas de conformité technique à la convention. Elle concerne des travailleurs vivant dans un contexte de conflit, de difficultés économiques, de fragmentation institutionnelle et de profondes difficultés sociales. Personne ne conteste que le Yémen fait face à des circonstances exceptionnelles. Les travailleurs ont connu des années d'instabilité, de baisse du niveau de vie, d'insécurité, de déplacements de population et d'incertitude économique croissante. Beaucoup continuent de lutter pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.



Pourtant, c'est précisément dans de telles circonstances que la liberté syndicale devient la plus importante. Trop souvent, le conflit est présenté comme une raison pour laquelle les droits ne peuvent être pleinement respectés. Cependant, les droits fondamentaux ne disparaissent pas en période de crise. La convention ne s'applique pas uniquement lorsque les conditions sont favorables. Elle existe pour protéger les travailleurs lorsqu'ils sont les plus vulnérables et qu'ils ont le plus besoin d'une représentation collective.

Lorsque les institutions sont affaiblies, les travailleurs ont besoin d'organisations indépendantes capables de défendre leurs intérêts. Lorsque les pressions économiques s'intensifient, ils ont besoin d'une voix collective pour faire entendre leurs préoccupations et plaider pour des solutions. Lorsque l'incertitude domine la vie quotidienne, ils ont besoin d'organisations représentatives auxquelles ils font confiance et qui peuvent s'exprimer en leur nom. C'est pourquoi les syndicats indépendants demeurent essentiels au Yémen aujourd'hui. La liberté syndicale ne doit pas être considérée comme un objectif futur pouvant être reporté jusqu'au retour de la stabilité. Elle fait partie du processus permettant d'atteindre cette stabilité. Les travailleurs qui peuvent s'organiser librement sont mieux à même de participer au dialogue, de contribuer à la cohésion sociale et d'aider à relever les défis qui touchent leurs communautés et leurs lieux de travail.

Les droits syndicaux ne constituent pas un obstacle au relèvement: ils en sont l'un des fondements. Les travailleurs yéménites n'ont pas besoin de moins de droits en raison du conflit, mais de garanties plus solides que leurs droits seront respectés. La guerre ne peut justifier des restrictions à la liberté syndicale. Les difficultés économiques et les défis institutionnels ne peuvent justifier l'affaiblissement des organisations de travailleurs ni le refus d'accorder aux travailleurs une voix indépendante. Nous exhortons le gouvernement à garantir le plein respect de la liberté syndicale et à veiller à ce que les droits protégés par la convention n° 87 soient respectés en droit comme dans la pratique.

Membre travailleur, Togo – Lorsque l'on évoque l'avenir du Yémen, l'attention se porte souvent sur la reprise économique, la reconstruction et le rétablissement des institutions. Ce sont là des objectifs importants. Toutefois, une reprise durable exige davantage que la reconstruction des infrastructures. Elle exige également la reconstruction de la confiance, de la participation et du dialogue.

Les travailleurs ont un rôle crucial à jouer dans l'avenir du Yémen. Ce sont eux qui assurent la continuité des services, soutiennent leurs familles, maintiennent les communautés locales et contribuent à l'activité économique dans des circonstances extrêmement difficiles. Leur expérience, leurs connaissances et leurs points de vue devraient donc faire partie intégrante de toute réflexion sur l'avenir du pays.

La liberté syndicale contribue à rendre cela possible. Elle permet aux travailleurs de s'organiser collectivement, d'exprimer leurs préoccupations et de participer aux décisions qui affectent leur vie et leurs moyens de subsistance. Les organisations indépendantes de travailleurs peuvent également contribuer à la stabilité sociale. Elles offrent des espaces de dialogue et contribuent à faire en sorte que les préoccupations liées au travail et à la société soient traitées par la discussion plutôt que par le conflit. Cela est particulièrement important dans les pays confrontés à une instabilité prolongée. La reprise est plus durable lorsque les travailleurs sont associés au processus et lorsque leurs organisations sont reconnues comme des partenaires légitimes du développement social et économique. Les travailleurs ne sont pas simplement les bénéficiaires des efforts de relèvement. Ils sont des acteurs à part entière de la reconstruction de leur pays. Leur contribution est renforcée lorsqu'ils peuvent s'organiser librement et participer par l'intermédiaire d'organisations représentatives.



L'avenir du Yémen doit donc être fondé sur l'inclusion, la participation et le respect des droits fondamentaux. Les travailleurs doivent pouvoir jouer pleinement leur rôle dans la construction de cet avenir. Garantir la liberté syndicale ne consiste pas seulement à protéger un droit. Il s'agit également de créer les conditions permettant aux travailleurs de contribuer à la reconstruction de leurs communautés et au renforcement de la cohésion sociale.

Il ne peut y avoir de reprise durable sans droits, dialogue ni participation. Nous exhortons le gouvernement à reconstruire le dialogue social et à garantir la participation des travailleurs à la définition de l'avenir du Yémen.

Membre travailleur, Danemark – Je m'exprime au nom des syndicats nordiques. Les syndicats indépendants jouent un rôle essentiel dans chaque société. Ils permettent aux travailleurs de s'organiser collectivement, de défendre leurs intérêts et de contribuer au progrès économique et social. La convention reconnaît que les organisations de travailleurs doivent pouvoir librement exercer leur propre gestion, déterminer leurs priorités, élire leurs représentants et mener leurs activités de manière indépendante.

Ce principe est essentiel, car l'efficacité d'un syndicat dépend de son indépendance. Les travailleurs doivent avoir la certitude que leurs organisations représentent leurs intérêts et rendent des comptes à leurs membres. Au Yémen, cette question revêt une importance particulière. Les travailleurs sont confrontés des conditions sociales et économiques difficiles et ont besoin d'organisations qui les représentent réellement. Les syndicats indépendants peuvent aider les travailleurs à traiter les préoccupations liées au lieu de travail, à participer au dialogue et à la stabilité sociale.

Toutefois, les syndicats ne peuvent remplir ce rôle que s'ils jouissent d'une véritable capacité à fonctionner de manière indépendante. Toute ingérence dans leurs activités, leur direction ou leurs processus décisionnels compromet leur capacité à représenter les travailleurs et mine la confiance dans la représentation collective. Permettez-moi de vous rappeler que l'autonomie syndicale n'est pas un privilège. C'est un élément fondamental de la liberté syndicale. Les travailleurs doivent pouvoir choisir eux-mêmes qui dirige leurs organisations.

Ils doivent pouvoir décider de leurs priorités et de leurs activités. Leurs organisations doivent pouvoir agir sans pression ni influence extérieures. Les syndicats forts et indépendants ne menacent pas la stabilité. Au contraire, ils aident à créer les conditions propices au dialogue, à la participation ou à la résolution pacifique de différends. C'est pourquoi le respect de l'autonomie syndicale reste une composante centrale de la convention et une exigence essentielle pour garantir que les travailleurs puissent exercer leurs droits librement.

Les travailleurs méritent des organisations qui soient libres de défendre leurs intérêts et de représenter leurs préoccupations. Les syndicats indépendants sont indispensables à la démocratie sur le lieu de travail et à la stabilité de la société. C'est pourquoi nous prions instamment le gouvernement de respecter l'autonomie des organisations de travailleurs et de cesser toute ingérence dans leurs affaires.

Interprétation de l'arabe: **Observateur, Confédération syndicale internationale (CSI)** – Je m'exprime au nom de la Fédération générale des syndicats du Yémen, qui rencontre actuellement des difficultés pour faire respecter ses droits. Je prends la parole ce matin non seulement pour évoquer les problèmes auxquels nous sommes confrontés, mais aussi parce que je ressens un lourd sentiment de responsabilité qui pèse sur nos épaules. Aujourd'hui, la crise économique s'est aggravée à tel point que la survie économique est devenue une priorité pour des milliers de travailleurs. Nous parlons d'enseignants qui ne perçoivent pas leur salaire.



Nous parlons de travailleurs déplacés de force ou qui se retrouvent privés de travail décent et contraints de travailler gratuitement au service du gouvernement.

Les travailleurs évoluent dans le secteur informel sans aucune garantie en cas d'accident du travail. Des enfants abandonnent leur scolarité pour intégrer le marché du travail. Des femmes déplacées se voient contraintes de se tourner vers le marché du travail informel. Telle est la situation actuelle au Yémen. La protection sociale a été réduite et les salaires sont également menacés. Les institutions publiques sont affaiblies. Aucune inspection du travail n'est réalisée et le secteur informel semble connaître une croissance exponentielle. Des centaines de milliers de travailleurs sont actuellement touchés. L'affaiblissement des institutions exige que les organisations syndicales interviennent, et c'est aujourd'hui une nécessité. L'absence de dialogue requiert la représentation des travailleurs.

La paix et la liberté syndicale font partie intégrante d'une solution durable. Elles sont indissociables des efforts de maintien de la paix. Nous appelons l'OIT à ne pas traiter le cas du Yémen comme une simple question technique. Il s'agit d'une véritable crise à laquelle sont confrontés les travailleurs du Yémen. La convention n° 87 est une convention fondamentale.

La liberté syndicale doit faire partie intégrante de la solution. Nous ne pouvons pas nous permettre de reporter les droits à l'après-guerre. Ils font partie intégrante de la solution. Ils constituent un élément essentiel de la résilience et de la survie des travailleurs au Yémen. Nous ne pouvons pas parler de reconstruction sans la participation des travailleurs. Nous ne pouvons pas parler de paix sans dialogue social ou justice sociale, ni droits des travailleurs. Nous ne pouvons parler d'une quelconque forme de relance sans qu'une structure tripartite, qui respecte pleinement les droits des travailleurs soit en place. C'est pourquoi nous appelons l'OIT à poursuivre ces efforts de coopération avec le Yémen afin de garantir que le gouvernement coopère pleinement et respecte la convention. Les syndicats sont devenus les victimes de pressions politiques, ce qui a eu un impact négatif sur l'ensemble des activités syndicales ainsi que sur le rétablissement des droits des travailleurs. Il s'agit là d'une grave violation des droits des travailleurs à adhérer au syndicat de leur choix.

Ce à quoi nous assistons n'est rien d'autre qu'une violation des droits des travailleurs qui dépasse même le champ d'action de l'OIT. Nous ne devons pas oublier que l'OIT n'est pas une organisation gouvernementale, mais qu'elle comprend également des travailleurs, dans le cadre d'une structure tripartite. C'est ce qui caractérise l'OIT, et c'est la raison pour laquelle aucun gouvernement ne peut s'exprimer au nom des travailleurs ou au nom des syndicats. C'est pourquoi nous avons besoin de formes officielles de représentation. Le gouvernement ne nous représente pas. Nous avons besoin d'une véritable représentation. Nous ne pouvons tolérer un nouvel affaiblissement de la voix des travailleurs et de l'activité syndicale dans le pays.

Pour ce qui est de savoir qui prend la parole pour les travailleurs du Yémen aujourd'hui, ce n'est pas le gouvernement, ce ne sont pas les partis politiques. Ce sont les syndicats qui s'expriment. Ce sont eux qui parlent au nom des travailleurs. Nous avons besoin d'une représentation légitime.

Interprétation de l'arabe: Représentant gouvernemental – Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont pris part à cette discussion. J'ai pris dûment note de tout ce qui a été dit et de tous les points qui ont été soulevés. Nous transmettrons immédiatement l'ensemble de ces points au gouvernement de mon pays, qui examinera toutes les demandes formulées par les intervenants et par cette commission.

Nous allons répondre à l'OIT et à la commission d'experts. Nous vous tiendrons informés, ainsi qu'eux, des progrès réalisés dans le traitement des points soulevés ici aujourd'hui. Nous



nous réjouissons à la perspective d'une coopération renforcée entre l'OIT et le Yémen, ainsi que de l'élargissement de la coopération technique, et nous vous demandons de bien vouloir tenir compte du fait que le gouvernement en place au Yémen est très récent. Il n'est entré en fonction qu'en avril. J'espère donc vivement que cet élément pourra être pris en considération dans le contexte général du pays. Mais je peux vous assurer que nous transmettrons ce qui a été dit et que vous recevrez une réponse du gouvernement.

Membre employeur – Les membres employeurs souhaitent remercier tous les intervenants qui ont pris la parole. Nous remercions également le gouvernement du Yémen pour les informations qu'il a fournies, pour son engagement à répondre aux commentaires, ainsi que pour l'ouverture dont il a fait preuve aujourd'hui en vue de bénéficier de l'assistance technique du BIT. Cette ouverture est essentielle. Il s'agit d'une étape cruciale. Comme les membres employeurs le savent très bien, la convention n° 87 est une convention fondamentale et les membres employeurs restent déterminés à soutenir le Yémen et cette commission de toutes les manières possibles.

Les membres employeurs réitèrent leur soutien à la poursuite des mesures visant à mettre la législation et la pratique en conformité avec la convention. Ils prient donc le gouvernement: i) de veiller au respect de la convention, ainsi qu'aux droits et libertés des groupes de travailleurs et d'employeurs; ii) de coopérer avec le BIT et les partenaires sociaux indépendants afin d'assurer la pleine application de la convention en droit et dans la pratique; iii) de fournir des informations sur les mesures concrètes prises à cet égard, y compris l'élaboration de rapports sur les progrès réalisés. Nous sommes convaincus que le gouvernement mettra en œuvre ces recommandations en temps opportun.

Membre travailleuse – Les membres travailleurs remercient le gouvernement pour les informations fournies et pour sa participation à la discussion. Nous remercions également les autres intervenants pour leurs contributions. Nous avons conscience que le Yémen est confronté à une situation très complexe et à de nombreuses crises interdépendantes. Nous réaffirmons notre soutien aux initiatives internationales visant à mettre fin à la guerre au Yémen et nous appelons les parties au conflit à répondre favorablement à l'appel et aux initiatives en faveur du dialogue, de la paix et d'une issue à la crise humanitaire qui sévit dans le pays.

Nous espérons particulièrement que la recommandation n° 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience et l'Étude d'ensemble élaborée par la commission d'experts aideront à guider les autorités en ces temps de crises. Les circonstances particulièrement difficiles auxquelles le Yémen est actuellement confronté ne dispensent toutefois pas le gouvernement de respecter les obligations découlant des conventions fondamentales. Les discussions tenues aujourd'hui nous ont permis de réaffirmer l'importance de la convention sur la liberté syndicale. Le silence persistant du gouvernement concernant l'application de cette convention est particulièrement regrettable. Nous réitérons l'importance de la transparence du gouvernement dans la présentation de son rapport en réponse aux observations de la commission d'experts.

Nous demandons également au gouvernement de fournir des explications concernant les représailles subies par les travailleurs qui exerçaient pacifiquement leur droit à l'action collective. Le rapport de la commission d'experts indique clairement que, sur plusieurs points, la législation actuelle régissant la liberté syndicale au Yémen n'est pas conforme à la convention. Ni la loi sur les syndicats ni le projet de Code du travail n'incluent dans leur champ d'application certaines catégories de travailleurs, y compris celles qui sont particulièrement à risques, comme les travailleurs domestiques. Nous rappelons qu'à l'exception de la police et des forces armées, la convention s'applique à tous les travailleurs sans distinction. Nous



réaffirmons que les restrictions au droit des organisations de travailleurs d'organiser leurs activités, telles qu'établies par la législation actuellement en vigueur au Yémen, sont incompatibles avec la convention.

Nous encourageons le gouvernement à se prévaloir de l'assistance technique du BIT et à poursuivre, si nécessaire avec le soutien du BIT, les travaux sur le projet de Code du travail afin de le mettre pleinement en conformité avec la convention. Nous prions instamment le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour modifier la loi sur les syndicats et le projet de Code du travail conformément aux recommandations de la commission d'experts.

Présidente – Notre discussion relative à ce cas se conclut ainsi. Je remercie le représentant gouvernemental pour sa participation ainsi que tous les intervenants qui ont pris part à la discussion.

Conclusions de la commission

La commission a pris note avec une profonde préoccupation que le gouvernement n'avait pas communiqué de rapport et a demandé à ce dernier à s'acquitter pleinement de ses obligations en matière de présentation de rapports.

La commission a pris note des informations orales fournies par le gouvernement et de la discussion qui a suivi. Prenant en compte la discussion, la commission a prié instamment le gouvernement de prendre des mesures efficaces et assorties de délais pour:

- **conformément à la convention, veiller à ce que tous les travailleurs aient la possibilité de s'affilier à un syndicat, y compris les travailleurs du secteur public, les travailleurs domestiques et les membres du pouvoir judiciaire et du corps diplomatique et consulaire;**
- **veiller à ce que les organisations de travailleurs puissent organiser librement leur gestion et leur activité, et formuler leur programme d'action, conformément à la convention; et**
- **s'assurer que la réforme législative actuelle est conforme à la convention.**

La commission a prié instamment le gouvernement de se prévaloir de l'assistance technique du Bureau et de fournir à la commission d'experts, d'ici au 1^{er} septembre 2026, un rapport détaillé sur les progrès concrets réalisés à cet égard.

Interprétation de l'arabe: **Représentant gouvernemental** – Le gouvernement du Yémen exprime sa satisfaction devant les conclusions concernant l'application de la convention. Nous réaffirmons en effet notre engagement envers les normes internationales du travail ainsi que les droits et libertés fondamentaux, notamment la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Nous tenons à vous assurer que nous avons effectivement rencontré d'énormes difficultés ces dernières années qui ont eu des répercussions économiques et sociales sur notre pays et leur impact sur nos institutions a été particulièrement néfaste, puisqu'elles n'ont pas été en mesure de remplir leurs obligations dans les délais requis. Néanmoins, nous voulons vous assurer que, malgré tout cela, nous sommes déterminés à collaborer avec l'OIT et ses mécanismes de contrôle. Nous considérons cette coopération comme un pilier de nos efforts pour accomplir des progrès au Yémen. À la lumière des discussions au sein de cette commission, nous allons réexaminer le cadre législatif et judiciaire de notre pays en matière de droit du travail et des travailleurs. Nous allons consulter les partenaires sociaux concernés



afin de nous assurer que l'ensemble de notre législation est conforme aux normes internationales du travail.

Ce faisant, il importe toutefois de garder à l'esprit les circonstances exceptionnelles que nous traversons et la situation générale de notre pays. Nous allons poursuivre nos activités dans le plein respect de la loi et nous tenons à exprimer notre gratitude pour l'assistance technique qui nous a été fournie. Nous allons coopérer avec le Bureau sur les points pertinents pour renforcer les capacités de notre pays et pour veiller à pouvoir nous conformer pleinement à cette convention et à améliorer les cadres juridiques concernés au Yémen. Pour conclure, nous souhaitons réaffirmer fermement notre engagement à travailler avec le BIT et à prendre en considération toutes les recommandations, dans la mesure de nos moyens et de nos capacités. Nous vous assurons que nous fournirons dans les délais les rapports et informations demandés par la commission d'experts, car nous souhaitons poursuivre notre collaboration constructive avec l'OIT et ses organes de contrôle.



Annexe I. Tableau des rapports dus en 2025 sur les conventions ratifiées et reçus depuis la dernière session de la CEACR (au 11 juin 2026) (articles 22 et 35 de la Constitution)

Le tableau publié dans le rapport de la Commission d'experts, page 1167, 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)*

Albanie (Paragraphe 50)	18 rapports demandés
17 rapports reçus: Conventions nos 81, 95, 100, 102, 111, 129, 131, 150, 155, 167, 168, 171, 173, 174, 175, 176, 187 1 rapport non reçu: Convention no 183	
Arménie (Paragraphe 50)	16 rapports demandés
Tous les rapports reçus: Conventions nos 14, 17, 18, 81, 95, 100, 105, 111, 122, 131, 132, 150, 160, 173, 174, 176	
Barbade	26 rapports demandés
15 rapports reçus: Conventions nos 12, 19, 29, 81, 90, 95, 100, 102, 105, 108, 118, 122, 128, 138, 182 11 rapports non reçus: Conventions nos 26, 87, 94, 98, 111, 115, 135, 144, 172, MLC, (190)	
Bélarus (Paragraphe 50)	19 rapports demandés
Tous les rapports reçus: Conventions nos 14, 26, 47, 81, 95, 100, 106, 111, 115, 119, 120, 132, 144, 150, 155, 160, 167, 176, 183	
Bosnie-Herzégovine (Paragraphe 50)	27 rapports demandés
Tous les rapports reçus: Conventions nos 12, 13, 14, 19, 81, 89, 100, 102, 106, 111, 119, 121, 129, 131, 132, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 174, 175, 176, 183, 184, 187	
Brunéi Darussalam	3 rapports demandés
Tous les rapports reçus: Conventions nos 29, 138, 182	
Canada (Paragraphe 50)	5 rapports demandés
Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 100, 111, 187, 190	
Chypre	8 rapports demandés
Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 97, 100, 111, 143, 155, 172, 187	
Congo	23 rapports demandés
1 rapport reçu: Convention no 129 22 rapports non reçus: Conventions nos 6, 11, 13, 26, 81, 89, 95, 97, 100, 105, 111, 119, 143, 149, 151, 152, 154, 155, 157, 185, MLC, 188	
Croatie	12 rapports demandés
8 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 90, 105, 122, 129, 138, 182 4 rapports non reçus: Conventions nos 100, 111, 155, 156	
Cuba (Paragraphe 50)	13 rapports demandés
11 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 100, 105, 110, 111, 122, 138, 155, 182, 187 2 rapports non reçus: Conventions nos 97, 107	



Danemark - Groenland	5 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 122, 138, 169	
Djibouti (Paragraphe 44 et page 85 de la Partie 2 du rapport de la CEACR)	28 rapports demandés
· 6 rapports reçus: Conventions nos 81, 115, 120, 138, 182, (183)	
· 22 rapports non reçus: Conventions nos 1, 11, 13, 14, 26, 29, 52, 77, 78, 87, 89, 95, 98, 99, 100, 101, 105, 106, 111, 122, 124, 144	
Fidji	13 rapports demandés
· 12 rapports reçus: Conventions nos 29, 81, 100, 111, 122, 129, 138, 149, 155, 169, 172, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no 190	
Gambie (Paragraphe 50 et page 85 de la Partie 2 du rapport de la CEACR)	7 rapports demandés
· 6 rapports reçus: Conventions nos 29, 87, 98, 105, 138, 182	
· 1 rapport non reçu: Convention no MLC	
Kenya (Paragraphe 44)	22 rapports demandés
· 15 rapports reçus: Conventions nos 12, 14, 17, 19, 81, 89, 98, 99, 118, 129, 131, 132, 144, MLC, (188)	
· 7 rapports non reçus: Conventions nos 27, 29, 105, 137, 138, 182, 185	
Monténégro	22 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 12, 19, 29, 81, 87, 90, 97, 98, 102, 105, 121, 129, 135, 138, 143, 144, 151, 155, 182, MLC, 187	
Ouganda (Paragraphe 50)	8 rapports demandés
· 7 rapports reçus: Conventions nos 11, 81, 87, 98, 122, 144, 190	
· 1 rapport non reçu: Convention no 154	
Ouzbékistan (Paragraphe 50)	9 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 81, 87, 98, 122, 129, 135, 144, 148, 154	
République centrafricaine (Paragraphe 44)	6 rapports demandés
· 1 rapport reçu: Convention no (190)	
· 5 rapports non reçus: Conventions nos 81, 100, 111, 155, 169	
Roumanie (Paragraphe 50)	15 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 14, 27, 87, 88, 95, 98, 105, 108, 117, 122, 131, 137, 138, 144, MLC	
Sao Tomé-et-Principe	5 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 87, 88, 98, 144, 159	
Thaïlande	4 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 100, 111, 122, 188	
Tunisie (Paragraphe 50)	9 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 11, 87, 98, 122, 135, 144, 151, 154, MLC	
Viet Nam	5 rapports demandés
· Tous les rapports reçus: Conventions nos 98, 100, 111, 122, 144	



Total général

Au total, 1.819 rapports (article 22) ont été demandés,
1.490 (soit 81,91 pour cent) ont été reçus.

Au total, 94 rapports (article 35) ont été demandés,
78 (soit 82,98 pour cent) ont été reçus.



Annexe II. Tableau statistique des rapports sur les conventions ratifiées (rapports reçus au 11 juin 2026) (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, des rapports détaillés ont été demandés depuis 1959 et jusqu'en 1976 seulement pour certaines conventions							
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%
2025	1819	984	54,1%	1340	73,7%	1490	81,9%

