



Quatrième séance

Vendredi 6 juin 2008, 10 h 30

Présidence de M. Salamín

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

J'ai l'honneur de déclarer ouverte la quatrième séance de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail.

Avant d'ouvrir le débat sur le rapport global, permettez-moi de vous donner quelques informations relatives à nos travaux. Tout d'abord, les résultats des élections au Conseil d'administration qui ont eu lieu le 2 juin figurent dans le *Compte rendu provisoire* n° 9.

PREMIER RAPPORT DE LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES POUVOIRS: PRÉSENTATION DU RAPPORT DONT LA CONFÉRENCE PREND ACTE

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

En deuxième lieu, je vous informe que le premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs figure dans le *Compte rendu provisoire* n° 4B. Ce rapport indique notamment le mode d'établissement du quorum nécessaire à nos travaux, que la commission peut être appelée à fixer à tout moment. La Conférence est invitée à prendre acte de ce rapport.

(La Conférence prend acte du rapport.)

PREMIER RAPPORT DE LA COMMISSION DE PROPOSITION: PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Le premier rapport de la Commission de proposition figure dans le *Compte rendu provisoire* n° 5-1. J'invite le président de cette commission, M. Shahmir, à nous présenter le rapport.

Original anglais: M. SHAHMIR (*gouvernement, République islamique d'Iran; président de la Commission de proposition*)

J'ai l'honneur de soumettre à cette Conférence le premier rapport de la Commission de proposition qui a été publié dans le *Compte rendu provisoire* n° 5-1. Le rapport fait l'inventaire d'un ensemble de décisions qui concernent le travail de la Conférence et que je résumerai.

La commission a décidé que la discussion du rapport du Président du Conseil d'administration et du Directeur général commencerait le lundi 9 juin à 10 heures et que la liste des orateurs serait close le jeudi 5 juin à 18 heures, c'est-à-dire hier soir. La commission a également adopté les recommandations du Conseil d'administration contenues dans l'annexe I au rapport pour la tenue du débat sur le rapport global en vertu de la Déclaration de l'OIT

relative aux principes et droits fondamentaux au travail, *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, et a décidé que ce débat se tiendrait en deux séances spéciales aujourd'hui.

La commission a adopté le projet de programme de travail de la Conférence qui est reproduit dans l'annexe II du rapport. Bien entendu, il est sujet à modification au fur et à mesure du déroulement de la Conférence.

La commission a également fixé la date limite pour la soumission de candidatures au Conseil d'administration ainsi que le calendrier des élections qui se sont tenues, comme vous le savez, avec succès le matin et l'après-midi du lundi 2 juin.

Vous constaterez également dans le rapport que la commission attire l'attention des participants sur une série de suggestions tendant à faciliter le travail de la Conférence, notamment pour ce qui est du quorum. Elle recommande également de maintenir la pratique suivie au cours des dernières années par les membres gouvernementaux, à savoir ne pas faire de demande pour devenir membre de plein droit d'une commission s'ils n'ont pas le droit de vote à ce moment-là. Si cette pratique, pour une raison ou une autre, n'est pas pleinement respectée, la commission recommande que le calcul du coefficient principal pour les votes dans les commissions repose sur le nombre de gouvernements ayant le droit de vote. Le système de vote électronique dont le fonctionnement est expliqué à l'annexe III du rapport en tient compte.

La Commission de proposition avait invité plusieurs ONG internationales à assister à la Conférence, notamment pour ce qui est des questions à l'ordre du jour qui les intéressaient tout particulièrement.

Enfin, la commission a pris note du souci exprimé par le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs qui estiment que le système de vote électronique prend beaucoup de temps, dans une conférence où le temps est précieux. La commission considère que cette question mérite examen.

Sur ces mots, je sou mets le premier rapport de la Commission de proposition à la Conférence pour adoption.

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence est d'accord avec les propositions formulées par la Commission de proposition dans son premier rapport et qu'elle approuve le rapport, paragraphes 1 à 11, et ses trois annexes?

(Le rapport est approuvé.)

**PREMIER RAPPORT DE LA COMMISSION DES FINANCES
DES REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX:
PRÉSENTATION, DISCUSSION ET APPROBATION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Le premier rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux figure dans le *Compte rendu provisoire* n° 11-1.

La commission a reçu quatre demandes d'autorisation de participer au vote présentées par des Membres en vertu de l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Elle a préparé son premier rapport d'urgence conformément à l'article 31 du Règlement de la Conférence internationale du Travail. Ce rapport, qui contient quatre projets de résolution sur les arriérés de contributions, est maintenant soumis à l'approbation de la Conférence.

S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence approuve le premier rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux, c'est-à-dire les paragraphes 1 à 24 ainsi que l'annexe?

(Le rapport est approuvé.)

**RÉSOLUTION CONCERNANT LES ARRIÉRÉS
DE CONTRIBUTIONS DES COMORES: ADOPTION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Avant de passer à l'adoption des quatre projets de résolution présentés par la Commission des finances des représentants gouvernementaux, je tiens à vous informer que, conformément à l'article 13, paragraphe 4, de la Constitution de l'OIT, un vote par appel nominal aura lieu le lundi 9 juin sur chacune de ces résolutions.

Nous passons à la résolution concernant les arriérés de contributions des Comores. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

**RÉSOLUTION CONCERNANT LES ARRIÉRÉS
DE CONTRIBUTIONS DE LA RÉPUBLIQUE
CENTRAFRICAINE: ADOPTION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous passons à la résolution concernant les arriérés de contributions de la République centrafricaine. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

**RÉSOLUTION CONCERNANT LES ARRIÉRÉS
DE CONTRIBUTIONS DE L'IRAQ: ADOPTION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous passons à la résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

**RÉSOLUTION CONCERNANT LES ARRIÉRÉS
DE CONTRIBUTIONS DES ILES SALOMON: ADOPTION**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous passons à la résolution concernant les arriérés de contributions des Iles Salomon. S'il n'y a pas d'objections, puis-je considérer que la Conférence adopte cette résolution?

(La résolution est adoptée.)

Je remercie les membres de la Commission des finances et les représentants gouvernementaux pour le rapport qu'ils ont présenté.

**RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI
DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE
AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX
AU TRAVAIL: SÉANCE INTERACTIVE**

Original espagnol: Le PRÉSIDENT

Nous allons maintenant passer à la séance interactive qui est entièrement consacrée à l'examen du rapport global présenté par le Directeur général en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Cette année, le rapport global, qui est le rapport I(B) du Directeur général, s'intitule *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*. Il s'agit du troisième rapport global sur les questions extrêmement importantes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Le *Compte rendu provisoire* n° 8 présente des informations sur les activités de suivi entreprises par le Bureau depuis 2005, pour donner effet à la Déclaration. La discussion ne pouvait se présenter à un moment plus opportun, puisqu'on célèbre cette année le dixième anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT et le 60^e anniversaire de l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Cette discussion permettra d'évaluer l'efficacité de l'action de l'OIT et de fixer des priorités pour l'avenir, sous la forme d'un plan d'action pour la coopération technique, qui sera présenté au Conseil d'administration pour examen à sa session de novembre 2008.

Le rapport global se termine par un certain nombre de propositions visant l'action future et nous aimerions savoir quelle est votre opinion sur les mesures concrètes qui peuvent être prises dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Il ne s'agit pas ici d'ouvrir la discussion sur la situation spécifique d'un pays donné car, comme vous le savez, ces questions sont traitées dans d'autres instances, comme par exemple la Commission de l'application des normes.

La discussion pourra s'articuler autour de la série de questions présentées dans le bulletin quotidien. Les dispositions concernant la discussion sur le rapport global ont été examinées par le Conseil d'administration et acceptées par la Commission de proposition. La discussion se déroulera aujourd'hui sur deux séances plénières, avec la possibilité, si le nombre d'orateurs l'exige, de prolonger dans la soirée la séance de l'après-midi.

Vous vous souviendrez que, lors de la première séance plénière, j'ai proposé, aux fins de la présente discussion, la suspension des dispositions du para-

graphe 3 de l'article 12 du Règlement de la Conférence relatives au nombre d'interventions, et des dispositions des paragraphes 2 et 6 de l'article 14 relatives à l'ordre dans lequel la parole est donnée et à la durée maximum des interventions. Vous avez confirmé ces suspensions lors de la deuxième séance plénière.

Je souhaite que toutes les personnes intéressées aient la possibilité d'intervenir et disposent d'un temps suffisant pour s'exprimer. Selon la pratique établie, les porte-parole des groupes peuvent parler un peu plus longtemps que les intervenants qui prennent la parole individuellement. Néanmoins, j'invite tous les orateurs à être concis et brefs afin que le débat soit aussi large et riche que possible.

Avant d'ouvrir le débat, je voudrais vous dire, premièrement, qu'il n'y a pas de liste officielle d'orateurs. Si vous souhaitez prendre la parole, je vous demanderai de bien vouloir remplir le formulaire et le remettre au secrétariat. Un certain nombre d'entre vous l'ont déjà fait.

Deuxièmement, certains d'entre vous nous ont déjà demandé de leur indiquer quand ils pourraient intervenir. Nous ne sommes pas en mesure de répondre avec précision, mais nous essaierons de vous indiquer à quel moment interviendront les différents orateurs. Les organisations non gouvernementales qui le souhaitent auront la possibilité d'intervenir en fin de journée selon le temps disponible.

Enfin, pour permettre au secrétariat d'établir le *Compte rendu provisoire* où vous lirez vos déclarations respectives, veuillez indiquer clairement, lorsque vous prendrez la parole, votre nom, votre pays et autre affiliation afin que nous sachions exactement qui s'adresse à l'assemblée.

Avant de déclarer ouvert le débat général, j'aimerais vous rappeler les règles que je viens de mentionner. Les représentants employeurs et travailleurs auront quinze minutes pour leurs interventions, les autres orateurs dûment inscrits disposeront de cinq minutes chacun.

Je déclare ouvert le débat général.

Original anglais: M. TABANI (employeur, Pakistan, Vice-président employeur)

C'est un grand plaisir pour moi d'être ici avec vous et de m'exprimer au nom du groupe des employeurs au cours de ces débats très importants.

Le groupe des employeurs, vous le savez tous, accorde une importance particulière à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi.

J'aimerais, pour commencer, comme c'est la première fois que je prends la parole sous votre présidence, vous féliciter à l'occasion de votre élection unanime. Nous sommes heureux de pouvoir nous en remettre à vos orientations pour que cette Conférence soit conclue de manière heureuse.

Je saisis aussi cette occasion pour souhaiter la bienvenue à mon cher ami, Roy Trotman, et à ses collègues du groupe des travailleurs ainsi qu'aux nombreux représentants gouvernementaux. Je suis convaincu que la discussion d'aujourd'hui sera fructueuse.

Je me souviens, en effet, de la discussion lors de l'adoption de la Déclaration, il y a dix ans maintenant. A cette occasion, mes collègues employeurs avaient dit quels étaient le défi et les chances que représentait la Déclaration pour ce qui était d'établir l'OIT en tant que première organisation multilatérale traitant des questions sociales.

Pour que l'OIT continue à jouer le rôle central qui était le sien dans le domaine des droits fondamentaux, la Conférence devait adopter une déclaration de principes qui serait assurée d'un suivi, et c'est ainsi que la Déclaration a été adoptée.

J'aimerais ici rappeler l'engagement du groupe des employeurs pour la mise en œuvre des principes consignés dans la Déclaration, dont la pertinence va croissante depuis ces dix dernières années.

Monsieur le Président, je suis fier d'être le porte-parole du groupe des employeurs aujourd'hui. Cette année marque en effet le dixième anniversaire de la Déclaration.

Vous le savez, depuis son adoption, la Déclaration est largement citée dans de nombreux débats, et ce à plusieurs niveaux. Les valeurs de la Déclaration représentent un consensus global sur les affaires sociales et sur les questions relatives au travail.

Cette année marque également le 60^e anniversaire de l'adoption de la convention de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87). Et il est également une occasion particulière pour les organisations des employeurs. La convention reconnaît, en effet, l'importance que revêt pour les employeurs la possibilité de s'affilier à l'organisation de leur choix.

Dans le contexte de la Déclaration et de son suivi, la convention n° 87 est d'une grande importance. La liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, voilà les principes qui nous intéressent aujourd'hui et qui sont extraits de deux conventions fondamentales: la convention n° 87 et la convention n° 98.

Nous pensons pouvoir avoir, dans ce cadre-là, une discussion intéressante. Notre groupe est impatient d'entendre les contributions des participants à ce débat. Ce qui est plus important encore, c'est que nous pensons qu'il s'agira là d'une occasion fantastique d'en savoir plus sur les défis, les réussites expérimentées par les groupes au moment de respecter, de promouvoir et de concrétiser les principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, au niveau national et dans leurs différents contextes.

Par ailleurs, nous pensons que les contributions d'aujourd'hui faciliteront la réalisation des objectifs consignés dans le rapport global. Ces contributions serviront de fondement à l'évaluation de l'efficacité de l'aide que fournit l'Organisation et à la fixation des priorités pour la période qui suit en matière de plans d'action de coopération technique afin, en particulier, de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires. Tout ceci se lit dans la troisième partie de la Déclaration.

J'aimerais maintenant axer mes commentaires sur le rapport de cette année.

Tout d'abord, le groupe des employeurs félicite le Directeur général et le Bureau de l'excellent rapport global intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*.

Le rapport a été publié assez tôt cette année. Le groupe des employeurs reconnaît les efforts déployés et remercie le Bureau de cette publication rapide, qui a permis de procéder à une véritable analyse afin de dégager une position commune au sein de notre groupe. Nous sommes heureux de voir que, dans ce rapport, du début à la fin, on reconnaît l'importance du principe de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour les employeurs. Vous le savez, Monsieur le Président, sans la réalisation de ce

principe, l'existence des organisations d'employeurs pourrait s'en trouver affaiblie.

Il est regrettable que, dans certains cas, la liberté d'association soit prise en considération seulement pour les syndicats, comme c'est le cas dans le paragraphe 30, par exemple.

Le rapport évoque le type et la gravité des plaintes présentées devant le Comité de la liberté syndicale et le Conseil d'administration, lors des violations des principes concernant les associations d'employeurs et de travailleurs. En vérité, le rapport reconnaît la gravité de ces violations.

Nous aimerions dire ici que le Comité de la liberté syndicale devrait traiter ces affaires avec diligence.

Le rapport mentionne également quelques-uns des efforts entrepris par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) afin de promouvoir ce principe. J'aimerais saisir cette occasion pour réitérer l'engagement de l'OIE en vue de promouvoir et de défendre l'intérêt des employeurs au niveau international. Je rappelle également son engagement à poursuivre, aux côtés du Bureau, le travail de soutien à la Déclaration. La liste comprenant plus de 50 pays qui figure à l'annexe VII est impressionnante: on y trouve des informations brèves sur la coopération technique au cours de ces quatre dernières années. Le Bureau a pu montrer les activités, l'impact et la durabilité de ses projets. Nous espérons que les gouvernements et les partenaires sociaux concernés nous donneront leur point de vue sur le succès de ces programmes de coopération technique.

Après avoir évoqué certains points positifs, j'aimerais vous faire part de quelques points qui suscitent la préoccupation des employeurs à l'heure où il s'agit de soutenir, de manière constructive, le processus du suivi de la Déclaration et de continuer de renforcer notre engagement.

Le rapport se réfère, de manière répétée, au fait que la ratification constitue le premier pas vers la réalisation du principe de la liberté d'association et le droit de négociation collective. L'on dit peu du fait que l'esprit de la Déclaration demande que l'on adhère aux principes des conventions fondamentales, et non leur ratification. C'est une question qui préoccupe les employeurs depuis plusieurs débats dans le cadre du rapport global. Comme par le passé, et aujourd'hui encore, hélas!, nous devons redire cette inquiétude qui est la nôtre. C'est d'autant plus décevant pour notre groupe que nous avons défendu l'essence même de la Déclaration durant toutes ces années.

Néanmoins, le rythme des ratifications, rendu possible grâce aux efforts du Bureau, nous paraît satisfaisant. Par exemple, les paragraphes 17 à 25 du rapport présentent une analyse des progrès réalisés en matière de ratification; les tableaux et graphiques reproduits pour expliquer ce progrès peuvent être qualifiés de satisfaisants.

Autre chose, maintenant, qui concerne encore la ratification. Il est constamment fait allusion aux mécanismes formels de l'OIT, auxquels sont soumis les Etats qui ratifient les conventions. Une fois de plus, nous rappelons qu'il y a une différence entre les conventions et la Déclaration: les conventions s'appliquent aux Etats Membres qui les ont ratifiées; la Déclaration, elle, s'applique à tous les Etats Membres, par le simple fait de leur qualité de membre de l'OIT. Les conventions sont des instruments juridiques, alors que la Déclaration est un instrument politique et un instrument de promotion.

Les conventions, une fois ratifiées, exigent des gouvernements qu'ils respectent de manière rigoureuse les détails juridiques, alors que la Déclaration doit se concentrer sur les mesures prises par les gouvernements pour promouvoir les principes fondamentaux. Le paragraphe 61 dit que le rapport doit aller au-delà des mécanismes formels; or, nous pensons que cela n'est pas partout le cas dans le rapport. D'autres paragraphes du rapport insistent sur ces mécanismes formels.

J'aimerais également dire que le rapport se réfère régulièrement à la liberté d'association et au droit de négociation collective plutôt qu'à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Il est indispensable de se rappeler que la liberté d'association crée un contexte propice à un choix volontaire de s'engager ou non dans la négociation collective. Les employeurs reconnaissent que la négociation collective peut être un outil utile habilitant l'engagement entre employeurs et travailleurs. Si on la combine avec le principe d'association, on dispose, là encore, d'un vecteur efficace permettant d'aboutir à des résultats positifs pour les employeurs et les travailleurs du monde entier.

La négociation collective est et demeure une des expressions les plus importantes du dialogue social. Mais le contexte de la négociation collective évolue rapidement avec les marchés mondiaux du travail, au fil des changements qu'entraîne la mondialisation, mais aussi des défis et des possibilités qu'elle offre.

Enfin, j'aimerais dire quelques mots sur le chapitre VI: *Esquisse d'un plan d'action pour les quatre prochaines années*. Comme de coutume, le Conseil d'administration du BIT, à sa réunion de novembre 2008, examinera l'adoption d'un plan d'action sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective pour les quatre années à venir, sur la base du débat d'aujourd'hui sur le rapport. Nous sommes satisfaits de la méthode adoptée par le Bureau utilisant les commentaires d'un groupe de conseillers experts indépendants, afin de mettre en place les six éléments de promotion des principes figurant dans le présent rapport.

Nous souscrivons de manière générale à ces principes et soulignons que les éléments figurant au paragraphe 324, alinéas b), d), e) et f), sont à traiter de manière prioritaire.

Le rapport global présenté cette année contient des informations concernant les cas présentés au Comité de la liberté syndicale, une analyse en bonne et due forme de la ratification progressive des conventions nos 87 et 98, une information sous forme de tableaux sur les programmes de coopération technique, ventilée par pays et par région, et enfin propose un plan de travail pour les années qui viennent. C'est un excellent document et nous espérons que le débat s'avérera intéressant et fructueux.

Mes collègues du groupe des employeurs demanderont la parole pour compléter mon intervention par d'autres réflexions.

Original anglais: M. TROTMAN (travailleur, Barbade, président du groupe des travailleurs)

Monsieur le Président, nous n'avons rien à redire à votre suggestion de limiter le temps de parole aujourd'hui, mais nous vous implorons de ne pas imposer de réglementation unilatérale concernant le temps de parole. Je ne sais pas combien de temps

durera mon intervention, mais aucun règlement ne m'impose de parler pendant quinze minutes seulement.

S'agissant du rapport, je tiens à féliciter les responsables de sa préparation ainsi que le Bureau du Directeur général et tous ceux qui y ont contribué. C'est un rapport riche de réflexions et qui plante le décor pour toute une série d'interventions. Je souhaiterais moi-même, vers la fin des débats, demander la permission de résumer ce qui, de mon point de vue, devrait se produire au cours des quatre prochaines années.

Je souhaiterais que le sujet soit réexaminé au regard des réflexions que les travailleurs du monde entier considèrent comme une base importante pour nos discussions présentes ou futures en la matière.

Notre premier point, c'est que l'expression «droit fondamental» dit bien ce qu'elle veut dire, à savoir un droit fondamental de l'être humain. Il ne faut pas porter atteinte au droit fondamental de la liberté d'association ni au droit connexe de la liberté de négociation sur le marché du travail en les subordonnant de temps à autre à des conditions.

Nous y reviendrons plus en détail mais je crois que, de la même manière que tout être humain a le droit d'exercer sa religion comme il l'entend et d'avoir un point de vue divergent, la liberté d'association ne doit pas dépendre du niveau de développement économique d'un pays, de l'appartenance à tel ou tel sexe, ou de l'orientation sexuelle d'un leader, ni d'autres éléments semblables.

C'est donc en toute franchise que nous affirmons ce principe comme base de notre discussion. Nous savons bien que 135 ou 137 pays ont ratifié la convention n° 87. Naturellement, vous trouverez normal que nous prenions note du fait que les très petits pays qui n'ont pas ratifié la convention représentent la moitié de la population mondiale.

Je pense que, dans l'esprit qui caractérise nos débats, il ne sied pas de citer ces pays nommément, mais nous pensons que certains d'entre eux, au sein de cet organe, souhaiteraient que nous les créditions du niveau de démocratie qu'ils professent et que nous reconnaissons l'insistance avec laquelle ils appellent le reste du monde à adhérer à ces principes démocratiques.

Même s'ils n'ont pas ratifié la convention n° 87 et d'autres conventions fondamentales, ces pays devraient être en mesure, éventuellement, avec l'aide de cette maison, de montrer ce qu'ils ont fait pour permettre la mise en pratique de la convention n° 87 et des principes et droits fondamentaux au travail, énoncés dans la Déclaration, et les gouvernements concernés affirment que tout homme et toute femme, dans leur pays, se voient accorder véritablement la possibilité d'exercer sa liberté au travail et, par cette liberté, d'obtenir une justice sociale au travail, et dans le pays de façon générale.

C'est un point très important car ces pays ne sont pas des moindres. En y regardant de près, on constate que certains exercent une influence considérable sur l'environnement de leur région et sur divers secteurs.

Nous estimons donc qu'il serait déraisonnable d'envisager une telle discussion avec ces pays sans leur demander, au préalable, d'œuvrer dans ce sens pour que, l'année prochaine, nous puissions voir les premiers signes qu'ils sont en train de progresser. Quant aux efforts déployés par le Bureau dans ce domaine, nous souhaiterions en avoir un bilan dé-

taillé chaque année de manière à bien mesurer les progrès accomplis, notamment quand il n'y a pas eu de ratification, vers un programme systématique qui démontre qu'il ne s'agit pas simplement de pays qui ne ratifient pas, mais que même les pays qui sont dans ce cas œuvrent de manière systématique en faveur de la ratification, tout en indiquant clairement qu'ils reconnaissent la liberté d'association comme un droit fondamental qui n'est assujéti à aucune restriction ou conditionnalité.

Cela étant, nous avons deux sujets particulièrement pertinents. Nous avons notre troisième rapport 2000-2004 et aujourd'hui, alors que nous marquons le 60^e anniversaire de la convention n° 87, le monde entier tourne les yeux vers la Déclaration universelle des droits de l'homme, et cet anniversaire devrait être l'occasion d'une vraie réflexion.

C'est un défi certes, non seulement de dresser le bilan de ce qui est fait et de ce qui se passe dans les grands pays que j'ai évoqués, mais aussi de déterminer la meilleure façon d'obtenir davantage de ratifications.

Il est un autre point qui doit nous préoccuper et sur lequel le rapport appelle notre attention.

Il s'agit de la nécessité de renforcer l'administration du travail au sein de l'OIT, de notre Bureau, car malheureusement le nombre de ratifications n'est pas le seul critère acceptable. Il s'agit de voir si les pays qui ont ratifié la convention l'appliquent véritablement. Peu importe qu'un pays nous envoie un magnifique courrier annonçant qu'il a ratifié la convention si c'est pour constater ensuite, sur le terrain, que ce même pays fait tout pour restreindre le sens et l'application de la convention, et pour perpétuer une situation où certains sont plus égaux que d'autres. Si c'est pour revenir à une situation où il n'y a pas égalité entre les hommes et les femmes et où certains estiment qu'une partie de la communauté n'est pas habilitée à exercer son droit à la liberté d'association, nous continuerons de vivre dans un monde sans justice sociale, un monde dans lequel, par conséquent, la paix continuera de nous échapper.

L'un des principaux mandats de l'OIT reste d'assurer la paix dans le monde, et cette paix n'est possible que si les hommes et les femmes sont traités avec le respect qu'ils sont en droit d'attendre. Vous noterez que les zones franches mentionnées au chapitre IV sont souvent un moyen utilisé par les employeurs et les gouvernements pour dénier aux travailleurs la liberté d'association.

Trop nombreux sont les gouvernements qui, bien qu'ayant adhéré au principe de la liberté d'association, y mettent tant d'exceptions que la liberté en question n'est plus qu'une farce. Quand vous pensez qu'il y a des pays qui prétendent que presque tout, sous le soleil, est un service essentiel, vous voyez ce que je veux dire, s'agissant d'accepter de ratifier, mais ils en contestent les implications.

Il importe que l'Organisation puisse disposer d'un rapport qui indique non seulement les pays qui ont ratifié la convention et la Déclaration, mais qui précise également jusqu'à quel point le principe de service essentiel n'est pas respecté. Il nous semble à cet égard nécessaire de parvenir à un consensus sur ce qu'il faut entendre par service essentiel. À l'évidence, un service essentiel est un service qui doit impérativement être assuré, faute de quoi c'est la vie même de l'intéressé qui se trouve rapidement mise en danger. On ne peut donc pas appliquer sé-

rieusement cette caractéristique à l'ensemble des services.

Le renforcement de l'administration du travail est également un domaine dans lequel l'OIT doit apporter une aide aux pays. Beaucoup de pays souhaiteraient appliquer les principes qui permettent une gestion optimale des ministères du travail, notamment en ce qui concerne la liberté d'association et le droit de négociation collective, mais certaines institutions financières, en particulier le FMI, se sont parfois employées à réduire les effectifs des fonctionnaires chargés de la gestion des ressources humaines et des besoins de la population. La prise en compte de ces besoins est pourtant un élément capital dans le développement de toute société, et aucune instance extérieure ne devrait avoir le droit de limiter le nombre d'inspecteurs et des autres responsables, dont le travail est nécessaire pour assurer le respect des droits de la personne et de la justice.

Il importe, dans notre interrogation sur les perspectives qui s'ouvriront à nous dans le futur, de tenir compte des insuffisances que nous avons relevées. Il faut aussi que ces éléments figurent dans le rapport. J'ai abordé la question des services essentiels, car il me semble que c'est là une thématique qui permet à certains d'esquiver leurs responsabilités. Mais nous invitons également le Bureau à faire le nécessaire pour que le travail de suivi que nous avons accompli à ce jour puisse déboucher sur une véritable prise en compte des impératifs liés à la justice sociale, à la mise en place d'une mondialisation plus équitable et au travail décent.

La question des travailleurs migrants est évoquée au paragraphe 228 du rapport. Même si le l'objet principal de notre réflexion est la liberté d'association, nous jugeons qu'il est nécessaire de s'attacher à mieux comprendre les souffrances de cette catégorie de travailleurs. Lorsque les travailleurs migrants sont privés de la jouissance de leurs droits fondamentaux, la question de la liberté d'association devient hautement problématique. Le rapport fait remarquer, à juste titre, qu'il est important que les gouvernements du monde entier comprennent que les migrations jouent désormais un rôle capital dans les interactions qui s'établissent entre les pays et entre les peuples. Il importe également, comme le souligne le rapport, de défendre non seulement les travailleurs migrants, mais aussi, pour qu'il y ait un véritable équilibre, les travailleurs du pays d'accueil, où il arrive fréquemment que la présence des travailleurs migrants soit prétexte à suppression de libertés. Là encore, le rapport a raison de nous mettre en garde contre la généralisation d'un tel abus.

Il faut également comprendre que le monde accepte aujourd'hui le pluralisme, qu'aucun système politique n'est désormais en mesure de dominer les autres, qu'aucune religion ne peut s'imposer comme la seule. Quiconque refuse de faire preuve de tolérance met donc la paix en danger. Nous souscrivons donc à l'idée exprimée au paragraphe 228 du rapport, selon laquelle il convient d'attacher davantage d'importance et de prix au pluralisme, et qui invite le Bureau à renforcer les droits énoncés dans la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Si l'essentiel est bien la promotion de la paix et la défense du respect de chacun, alors il faut se préoccuper de cette question du pluralisme, fondement des relations entre les hommes.

Toujours dans le même ordre d'idées, j'estime qu'il est important de reconnaître la progression rapide de l'économie informelle. Le paragraphe 202, qui place la question de la liberté d'association dans le cadre de cette économie informelle nous semble à cet égard des plus pertinents. Dans certains pays, une grande partie de la population active travaille dans l'économie informelle; les travailleurs en question n'ont pas de «véritable» employeur et leurs relations de travail ne s'inscrivent pas dans une structure officielle; pour autant, on ne conçoit pas que quiconque puisse arguer de ces caractéristiques pour refuser aux travailleurs en question la jouissance de ce droit fondamental qu'est la liberté d'association.

J'espère qu'au cours du débat, davantage de pays dans lesquels le secteur informel joue un rôle capital nous indiqueront comment ils procèdent pour appliquer les principes de la convention dans ce secteur, afin que nous puissions bénéficier de leur expérience.

L'un des autres points que je souhaite aborder est la nécessité de renforcer l'appui aux mécanismes de contrôle de l'Organisation. Les principes et les droits énoncés dans la Déclaration ont tous pour origine la convention n° 87. Cette dernière n'est que l'un des instruments dont se sert l'OIT pour veiller au respect universel des valeurs qui ont présidé à sa création en 1919. Le mécanisme de contrôle est l'un des trois aspects fondamentaux de la mission de notre Organisation.

Or, le groupe des travailleurs est vivement préoccupé de constater qu'en 2008, de nombreux gouvernements essaient manifestement de contourner le mécanisme de contrôle qu'ils ont eux-mêmes institué et qu'en tant que Membres de l'OIT ils sont tenus de respecter. Il y a là une contradiction flagrante, qui, si elle se perpétue, est de nature à mettre en cause la pertinence et l'importance de l'OIT. Nous pensons qu'il faut que nous puissions nous entendre sur le fait qu'aucun pays ne puisse déroger à l'obligation, clairement établie, de respecter le mandat de l'OIT et son mécanisme de contrôle.

Sachant que les autres sujets de réflexion ne manquent pas, nous tenons à insister sur ce fait: certaines personnes vivent en butte aux discriminations, privées de leurs droits fondamentaux – droit à la paix, droit d'avoir une patrie, droit au travail. En Palestine, il faut que nous examinons comment les efforts que nous déployons en faveur de la liberté d'association peuvent servir la cause de la paix. Les deux éléments nous semblent étroitement liés; on ne peut espérer que la paix règne dans le monde, sans le respect de l'autre et sans la suppression des discriminations.

Le Bureau doit pouvoir montrer la voie à suivre pour traiter ces problèmes bien concrets. Nous espérons bénéficier du soutien du groupe des employeurs lors des prochains débats, et nous faisons notre sa position, quant il fait observer que les conventions n° 87 et n° 98 s'appliquent au même degré aux employeurs et aux travailleurs. C'est la raison pour laquelle nous invitons les gouvernements à respecter davantage ces conventions, à aider également les employeurs à s'organiser, mais aussi à les inciter à respecter la liberté d'association et à s'abstenir de toute mesure abusive à l'encontre des travailleurs qui souhaitent exercer leur droit d'organisation. Nous souhaiterions qu'ils puissent même proposer des orientations sur les mesures à prendre au niveau national pour défendre les travail-

leurs privés de leurs droits fondamentaux ou du droit à la liberté d'association. Comme je l'ai indiqué auparavant, je souhaiterais faire quelques observations lors de la clôture du débat.

Original arabe: M. AL-DOSARI (ministre du Travail et des Affaires sociales, Qatar)

J'ai le plaisir tout d'abord de vous saluer et de m'adresser à vous au nom du Conseil des ministres du travail et des affaires sociales du Conseil de coopération des pays du Golfe, qui regroupe l'Arabie saoudite, Bahreïn, les Emirats arabes unis, le Koweït, le Qatar, Oman et le Yémen, dans cette séance consacrée à la discussion du rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Cette réunion nous permet tous les ans d'effectuer des échanges de vues afin de renforcer les principes et les valeurs de justice et d'égalité.

Le rapport global porte cette année sur le premier principe, la liberté d'association.

Nous accueillons favorablement le contenu de ce rapport, qui présente de manière objective le progrès réalisé dans les pays du Conseil de coopération des pays du Golfe. Nous partageons les idées contenues dans ce rapport concernant le droit au travail décent et à la justice sociale, à la dignité humaine et le renforcement de ces droits. Nous apprécions également dans ce rapport l'évaluation objective de l'extension de la démocratie et des principaux défis auxquels est confrontée la mise en œuvre des droits susmentionnés et de la justice sociale.

Dix ans après l'adoption de la Déclaration, nous pouvons constater l'importance de cet aspect promotionnel qui a été adopté par l'Organisation dans son mécanisme de suivi, qui a contribué au renforcement des efforts visant à surmonter les problèmes et à permettre de mettre en œuvre les principes contenus dans ce rapport et de promouvoir la coopération entre les pays à ce propos.

Dans ce cadre, l'examen objectif de l'évolution au cours des dix dernières années nous permet de constater les progrès réalisés en matière de développement des mécanismes de représentation des travailleurs et de droit d'association, conformément à l'esprit et à la lettre de la Déclaration. C'est ainsi que, dans le Royaume de Bahreïn, une loi a été promulguée concernant les droits syndicaux. Une loi a été promulguée en Arabie saoudite dans le but de promouvoir les commissions et organisations syndicales dans les entreprises. De telles commissions sont actives dans un grand nombre de secteurs de production dans ce pays.

En 2006, le Sultanat d'Oman a promulgué deux décrets, les décrets 74-2006 et 112-2006, portant modification des dispositions du code du travail, qui accordent le droit de créer des syndicats de travailleurs: les travailleurs ont constitué des syndicats et une confédération générale conformément aux décisions ministérielles édictées à ce propos.

Dans les Emirats arabes unis, les dirigeants politiques ont voulu régler le dossier de la main-d'œuvre immigrée en adoptant des politiques et des critères destinés à protéger les droits fondamentaux des travailleurs en matière de protection des salaires, de logement décent, de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

L'Etat du Koweït a ratifié en 2007 la convention n° 98 après avoir ratifié la convention n° 87. La loi n° 11 de 2003 concerne le droit des personnels des secteurs publics et pétroliers de constituer des

syndicats, à l'instar des travailleurs du secteur privé. Le Yémen a également ratifié les conventions n° 87 et 98, et a promulgué une loi concernant l'organisation de syndicats. Le deuxième congrès de la Confédération de syndicats de travailleurs a été organisé conformément à cette nouvelle loi.

Conformément au processus de modernisation entamé au Qatar, l'Emir du Qatar a promulgué un nouveau Code du travail en mai 2004 qui accorde aux travailleurs le droit de constituer des commissions syndicales dans les entreprises pour la défense de leurs droits et intérêts. Ledit code a également donné le droit aux travailleurs de constituer des commissions générales pour les professions et métiers connexes, ces commissions constituant elles-mêmes la Confédération des travailleurs du Qatar. En parlant des réalisations de nos différents pays sur le plan des droits des travailleurs et de la liberté d'association, nous aimerions mentionner que ceux-ci ont mis au point des plans de réforme et de modernisation basés sur les valeurs prônées par notre civilisation visant au respect des droits de l'homme, et soucieux de renforcer les législations qui peuvent consacrer ces droits. Cela reflète le souci de nos différents pays d'œuvrer par tous les moyens à promouvoir ces droits ainsi que la liberté d'association et la participation de tous les secteurs de la société et des partenaires sociaux dans le processus de développement de nos pays. C'est pourquoi nous approuvons ce plan d'action qui vise à promouvoir les efforts des travailleurs, des employeurs et de leurs organisations en collaboration avec la société civile et à relever les défis de la mondialisation par la promotion du travail décent. Et nous affirmons également notre soutien au développement des programmes de coopération technique fournis par l'Organisation aux pays Membres.

Original anglais: M. MUNYES (ministre du Travail, Kenya)

Le Kenya se réjouit de la publication du rapport du Directeur général, *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, qui concerne le suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, et qui met en évidence plusieurs thèmes sur lesquels nous voudrions faire quelques commentaires.

Premièrement, ce rapport est un rapport spécial et qui vient à l'heure où l'OIT célèbre l'anniversaire de la Déclaration de 1998. Ensuite, on célèbre également l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, qui concerne le droit d'association et le droit à la négociation collective.

Le Kenya a ratifié la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mais pas la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Nous reconnaissons le fait que la liberté d'association, le droit d'organisation, le droit à la convention collective et à la négociation collective, sont des droits fondamentaux. Le Kenya s'est doté récemment d'un nouveau droit du travail, qui est conforme aux dispositions de cette convention et garantit aux employeurs et aux travailleurs les droits prévus par cette convention, notamment le droit de créer des organisations, d'y adhérer et d'élire des représentants, le droit de rédiger leur constitution, le droit d'adhérer à des fédérations et à des confédérations et de s'y affilier; et le droit d'adhérer à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs. Ces organisations d'employeurs et de

travailleurs ont une personnalité juridique dans notre pays. Il est démontré que ces droits sont de plus en plus exercés au niveau syndical dans notre pays, et les statistiques fournies par le Département du travail et les tribunaux de prud'hommes démontrent entre autres que le nombre de syndicats a augmenté, ainsi que celui des conventions collectives et des grèves.

Nous remercions l'OIT de nous prêter main forte au cours de ce processus de révision. Nous souhaiterions qu'elle nous aide encore dans les domaines suivants: sensibilisation, renforcement des capacités des inspecteurs du travail, des travailleurs et des employeurs, mise en place de débats tripartites sur les nouvelles lois du travail, renforcement du ministère du Travail et des tribunaux du travail et règlement des différends.

Je voudrais vous donner quelques informations et quelques idées sur le plan d'action de ces quatre prochaines années sur la liberté d'association et la négociation collective. Etant donné que nous évaluons la performance de cette convention à l'aune de son application à l'échelle internationale, les questions qui doivent se poser sont les suivantes: pourquoi les scénarios sont-ils différents dans le monde, et quel rôle les Etats doivent-ils jouer? Nous savons que partout dans le monde, l'Etat est le principal organe compétent lorsqu'il s'agit des relations sociales. L'Etat élabore des politiques et des législations qui peuvent créer un environnement favorable à la liberté d'association. Il est vrai également que, dans d'autres cas, l'Etat peut nuire à cette même liberté, il faudra donc se demander pourquoi les ratifications sont encore si lentes.

A notre avis la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, requiert, pour être efficace, un cadre législatif qui permettra de promouvoir ce processus et qui devra traiter des conflits inévitables, certes, mais ponctuels.

Son application requiert une administration du travail efficace, de fortes organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des gouvernements interventionnistes qui, animés d'une forte volonté politique, fournissent les ressources budgétaires et humaines, et l'infrastructure qui permettront de mettre en œuvre ces principes.

Les gouvernements doivent être assistés pour créer des institutions qui permettront de faciliter la création de syndicats et d'organisations d'employeurs et qui favoriseront la négociation collective.

Un des plus grands défis que nous devons relever est cet environnement en pleine mutation où des pressions sont exercées sur les gouvernements pour qu'ils assouplissent les lois du marché du travail, comme l'ont dernièrement préconisé le Fonds monétaire international et la Banque mondiale. Nous devons également compter avec le processus de mondialisation qui porte préjudice aux collectivités.

Certaines entreprises multinationales ont appelé à un assouplissement de la législation du travail et cela menace fortement la liberté syndicale. Les exigences de productivité s'opposent au droit des syndicats et aux conventions collectives. Fermetures d'usines, sous-traitance, conditions dégradantes de travail, licenciements massifs, fusions, travail à domicile: voilà ce à quoi nous assistons.

En outre, la compétitivité est forte dans le monde du travail, et les employeurs pratiquent une discrimination en préférant les travailleurs non syndiqués,

les travailleurs d'appoint aux travailleurs permanents.

Le taux des ratifications a augmenté, il est vrai, mais l'exécution ne l'accompagne pas toujours. C'est le cas pour les conventions n° 87 et 98 notamment. Au 31 décembre 2007, la convention n° 87 et la convention n° 98 ont obtenu respectivement 148 et 158 ratifications.

Les statistiques montrent que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est la moins ratifiée des huit conventions fondamentales. Le rapport invite à la réflexion sur la façon de résoudre cette situation.

Pour répondre à cet enjeu et pour accroître le niveau des conventions collectives, pour qu'il passe du niveau national aux niveaux régional et international, nous devrions lancer un appel à la responsabilité sociale des entreprises, à des codes de conduites dans les entreprises, à des accords-cadres internationaux et à des initiatives bilatérales, multilatérales et gouvernementales qui appellent au respect des normes internationales du travail. Cela est nécessaire pour combattre l'exclusion et faire respecter les droits. Cela est également nécessaire pour que les syndicats puissent s'implanter durablement dans les industries nouvelles et que l'on parvienne à l'intégration de l'économie informelle et des travailleurs migrants.

Pour ce qui est de l'OIT, les services consultatifs, la formation, le développement du tripartisme et le renforcement de l'administration du travail dans les pays Membres doivent être davantage pris en considération et avoir un haut degré de priorité.

La question des besoins de financement doit être examinée, notamment le besoin de financements extrabudgétaires. Il serait appréciable que les donateurs continuent d'apporter leur appui.

En conclusion, nous demandons au Conseil d'administration de prendre en compte ces propositions à sa prochaine session de novembre.

Original anglais: M. FERNANDES (ministre du Travail et de l'Emploi, Inde)

Nous tenons tout d'abord à manifester notre reconnaissance au BIT qui a établi des documents très complets sur les principes et droits fondamentaux au travail.

Il est encourageant de noter les tendances positives dans les domaines de la liberté syndicale et de la négociation collective. 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, ont un rôle décisif dans le développement économique et social.

Nous vivons dans un monde où le pluralisme historique et culturel, de même que la diversité, sont dominants et il y a, par conséquent, diverses approches quant à la mise en œuvre de ces principes et droits fondamentaux.

Je voudrais répondre à la référence faite à l'Inde aux paragraphes 20 et 25 du rapport concernant la non-ratification des conventions n° 87 et 98.

Je tiens à réaffirmer ici que notre engagement du respect des principes de ces conventions ne doit pas être jugé à l'aune de leur ratification. Notre Constitution garantit la liberté d'association, d'expression et de réunion, et toutes autres formes de liberté garanties par notre Constitution comme étant des droits fondamentaux.

Notre engagement et notre conviction à l'appui des principes de cette convention se manifestent dans nos traditions, mécanismes institutionnels, liberté sociale, liberté de presse et un système judiciaire très solide. Nos lois et politiques nationales garantissent le respect des droits au travail, y compris de liberté syndicale et négociation collective. Le processus du dialogue social revêt une haute priorité en Inde, et il est appuyé par deux textes de législation du travail très importants: la loi sur les conflits du travail de 1947 et la loi sur les syndicats de 1926.

Les droits visés dans les conventions n^{os} 87 et 98 sont pour une bonne part applicables à nos travailleurs dans l'industrie et les autres secteurs de par la loi et dans la pratique. Mais, pour garantir l'impartialité et la neutralité politique, certaines restrictions ont été imposées aux fonctionnaires. Ce sont ces raisons d'ordre technique qui nous ont empêchés de ratifier ces deux conventions essentielles. Mais, dans le même temps, nous pensons qu'ils se voient offrir davantage de droits que ceux prévus dans les conventions de l'OIT. Ils jouissent d'un niveau élevé de sécurité de l'emploi, comme l'impose notre Constitution. Les travailleurs sont en droit de constituer des associations et des syndicats et ils ont des mécanismes de recours, d'appel, comme les conseils du personnel, les dispositifs consultatifs mixtes et les tribunaux administratifs. Je suis certain que l'OIT appréciera notre position sur ces deux conventions majeures.

Nous adhérons pleinement au point de vue exprimé dans le rapport que la négociation collective est un outil, qui permet de répondre efficacement aux situations économiques, en pleine mutation générée par la mondialisation et les changements structurels de l'emploi. Nous apprécions également les efforts réalisés par les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les initiatives bilatérales et multilatérales pour promouvoir les droits de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Nous apprécions les points importants soulevés par le chapitre V du rapport faisant du programme de coopération technique de l'OIT un outil majeur et très efficace pour la mise en place d'institutions pour faire avancer les négociations collectives.

Le rapport met en exergue certaines questions sectorielles importantes, telles que l'emploi rural et agricole, les services publics, le secteur du commerce de détail, l'économie informelle, les zones économiques spéciales et les travailleurs migrants. Il est réconfortant de constater que les syndicats, aux plans national et international, jouent un rôle important pour garantir le bien-être des travailleurs par l'exercice de leur droit à la négociation collective.

Le rapport a reconnu que l'économie informelle est un domaine où il s'avère particulièrement difficile de garantir les droits de la liberté syndicale et de la négociation collective. Le paragraphe 204 du rapport souligne l'importance de garantir ces droits, eu égard à l'importance de l'économie informelle dans la plupart des pays en développement. En Inde, les travailleurs de l'économie informelle ont pu jouir des droits à la négociation collective, outre d'autres dispositifs juridiques, en constituant des sociétés coopératives. On a pu observer que, lorsque des travailleurs d'un secteur non organisé adhèrent à une société coopérative, le pouvoir de négociation collective s'en trouve considérablement accru. L'agriculture demeurant un secteur extrêmement

important de notre économie, le système des coopératives est crucial pour la transformation de ce secteur.

Avec plus d'un demi-million d'entreprises coopératives couvrant presque chaque village de notre pays, le mouvement coopératif indien est un des plus importants mouvements populaires du monde.

Nous notons avec plaisir que le rôle des syndicats dans l'économie informelle a été souligné dans le paragraphe 214 du rapport global non seulement pour développer l'étendue des activités syndicales, mais aussi pour aider les travailleurs de l'économie informelle à acquérir leur protection sociale.

Le gouvernement de l'Inde, dans l'esprit de sa Constitution, assure la promotion des consultations tripartites, et les formulations de toutes nos politiques sont précédées de négociations tripartites avec les partenaires sociaux dans le cadre de comités, de réunions et d'ateliers. Ces consultations contribuent grandement au travail décent.

Pour conclure, je voudrais réaffirmer l'engagement de mon pays en faveur des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective et notre détermination à appliquer l'esprit de ces principes sur les lieux de travail en Inde.

Original anglais: M. STØSTAD (Vice-ministre du Travail et de l'Insertion sociale, Norvège)

La Norvège accueille avec plaisir le rapport du Directeur général, qui arrive à point nommé alors que nous célébrons le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le 60^e anniversaire de la convention n^o 87.

Ce rapport devrait nous rappeler à tous, que la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont des valeurs fondamentales et des droits de l'homme applicables à tous. La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des conditions préalables à l'équilibre du pouvoir sur le marché du travail et, en tant que tel, à la justice sociale, à la croissance durable et au bon fonctionnement de la démocratie.

Ce n'est qu'en respectant le droit à la liberté d'association et à la négociation collective que nous pouvons aboutir à un dialogue social entre gouvernements, travailleurs et employeurs qui soit pertinent et garantisse que les bénéfices et les bienfaits du développement et de la croissance économique soient distribués entre tous.

Il s'agit là également d'une question de croissance économique. Nous pensons que ce n'est pas une coïncidence si les pays les plus riches du monde ont reconnu la liberté d'association et le droit à la négociation collective depuis bien longtemps; alors que tant de pays où les peuples se sont vu nier ces droits figurent parmi les plus pauvres.

Il ne fait plus aucun doute que les principes fondamentaux et les droits au travail jouent un rôle important dans l'amélioration du développement économique et de la productivité, de la gestion des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

En 2000, déjà, l'OCDE a établi que les pays qui renforcent l'application des normes internationales du travail peuvent en accroissant le niveau de compétence de la main-d'œuvre et en créant un environnement qui encourage la productivité et l'innovation; augmenter l'efficacité économique.

Mais la liberté d'association ne concerne pas seulement la croissance, le développement et la justice sociale; pour nombre de personnes il s'agit aussi

d'une question de vie ou de mort. Nous regrettons de constater les sérieuses menaces qui pèsent sur certains travailleurs et employeurs qui cherchent à s'organiser. Cela va, dans certains pays, jusqu'aux meurtres, aux détentions et à la violence.

Nous apprécions le rôle de l'OIT qui consiste à révéler de telles atrocités et les efforts pour y mettre un terme. Mais nous devons reconnaître la frustrante insuffisance du pouvoir de l'OIT, et par conséquent de la communauté internationale, à mettre un terme à ces violations. Je dois admettre qu'il s'agit-là d'une réelle source de préoccupation pour la Norvège.

Dans le travail de sensibilisation mené par l'OIT, il est important également d'illustrer l'exercice des droits par les employeurs et les travailleurs pour aboutir à des résultats. Des informations doivent être recueillies sur des cas concrets de bonnes pratiques en matière de dialogue social et de négociation collective susceptibles d'inspirer d'autres pays.

L'OIT devrait travailler étroitement, de façon tripartite, avec les pays qui n'ont pas ratifié les conventions pour surmonter les obstacles à la ratification.

Le rapport global montre que, depuis la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée il y a dix ans, des progrès ont été enregistrés vers la ratification universelle de la convention n° 87 et la convention n° 98. Le nombre de ratifications est respectivement de 148 et 158, sur un total de 182 Etats Membres.

Ceci n'aide toutefois pas les travailleurs et les employeurs des pays n'ayant pas ratifié ces deux conventions à bénéficier d'une protection; ce qui concerne environ la moitié des travailleurs et des employeurs du monde entier.

Certaines catégories de travailleurs rencontrent des difficultés particulières à exercer leurs droits fondamentaux. Beaucoup de travailleurs du secteur agricole, des zones franches d'exportation, de travailleurs migrants du secteur domestique, ainsi que du secteur informel font face à des situations difficiles y compris dans certains pays ayant déjà ratifié les conventions.

La législation du travail est le pilier sur lequel repose le respect de la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective.

L'OIT bénéficie d'une longue expérience en matière d'assistance aux Etats Membres sur les questions de réforme du droit du travail. Il est essentiel que l'Organisation soit dotée d'une capacité suffisante pour poursuivre son travail dans ce domaine et répondre aux demandes d'assistance des Etats Membres.

Le travail décent pour tous et une juste distribution des bienfaits de la mondialisation sont aujourd'hui les principaux objectifs de l'OIT. Comme en témoigne le rapport de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, il reste encore un long chemin à parcourir à cet égard. Nous pensons qu'une importante étape pour y parvenir est de reconnaître à tous, employeurs et travailleurs, le droit de s'organiser et de négocier collectivement.

En conclusion, notre pays soutient vivement un nouveau plan d'action actualisé dans ce domaine, et nous pensons que le rapport du Directeur général offre un ensemble de propositions qui constitueront une base solide pour ce plan d'action.

Comme l'indique le rapport, un changement durable dépend de l'engagement des gouvernements et

des partenaires sociaux de chaque pays, ainsi que de leur capacité à atteindre et à s'approprier ensemble l'objectif défini. L'objectif formel doit être l'utilisation des droits fondamentaux comme base d'un développement démocratique.

Original espagnol: M. FUNES de RIOJA (employeur, Argentine, président du groupe des employeurs)

Au nom des employeurs de mon pays, mais aussi du groupe des employeurs de la Conférence qu'il m'incombe de représenter, je tiens à vous saluer et à vous féliciter de votre nomination. Par ailleurs, je tiens à dire avant toute chose que je souscris pleinement à ce qu'a dit notre porte-parole, le représentant des employeurs, M. Tabani. La Déclaration et son suivi sont essentiels. Nous en faisons la promotion et nous sommes convaincus de la pertinence de cette Déclaration. J'aimerais donner quelques précisions à cet égard.

Pour commencer, dans le rapport qui nous est soumis, je relève que l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective requiert un environnement favorable, déterminé essentiellement par des institutions efficaces. Le premier élément de cette efficacité, c'est la démocratie, qui permet l'exercice de la liberté et de l'égalité. Sans ces éléments de fond, en l'absence du respect de la primauté du droit, la liberté d'association et la négociation collective restent lettre morte.

Deuxièmement, ce que souligne également le rapport, c'est que, plus que du contenu des normes, il faut se soucier de leur application effective. Dans beaucoup de pays du monde en développement il y a une grande différence entre les normes et la réalité. Au-delà de ce qui est ratifié, au-delà des valeurs ou des principes auxquels on souscrit, on constate que la réalité dévie des normes adoptées, dont notre Organisation doit se soucier de l'application effective.

Parmi les cas les plus complexes exposés dans le rapport global, il y a celui de l'économie informelle et celui des travailleurs migrants. De manière générale, l'application effective des normes est un sujet important, mais si nous considérons la réalité de l'économie informelle ou la situation des travailleurs migrants, nous adhérons pleinement aux réflexions consignées dans le rapport.

Je ferai cinq commentaires.

Tout d'abord, comme l'a dit M. Tabani, nous pensons que l'objet du rapport global, comme celui de la Déclaration, n'est pas la ratification mais l'adhésion aux principes et la promotion des valeurs. Nous pensons qu'il ne faut pas confondre les deux choses, et nous le rappelons parce que, une fois de plus, il est indiqué que l'un des objectifs de la Déclaration est la ratification, alors que nous pensons que le plus grand succès de la Déclaration, c'est le respect des valeurs qu'elle prône.

Deuxièmement, la Déclaration en elle-même et ces principes et droits fondamentaux au travail visent la liberté d'association pour les travailleurs et les employeurs, et ceci pas uniquement pour que les employeurs sachent comment respecter les droits des travailleurs, il s'agit aussi de leur propre droit d'association. Nous le soulignons avec force parce que, selon nous, il n'y a pas vraiment un équilibre dans l'évocation des cas où la liberté d'association des employeurs est compromise. Cela fait pourtant partie de la Déclaration et s'inscrit dans le champ d'application de la convention n° 87 concernant le droit syndical.

Troisièmement, je tiens à souligner que, dans le rapport, l'optique est assez pessimiste ou critique par rapport à la mondialisation et à ses effets positifs. Selon nous, la mondialisation est d'abord un fait; ensuite elle a engendré un flux d'échanges internationaux de technologie très important; enfin, elle a fait progresser la démocratie dans le monde et, par voie de conséquence, les libertés. On ne peut pas le nier, et ce au-delà des effets positifs constatés sur la production et le commerce.

Quatrièmement, nous revenons sur le rôle central de l'OIT par rapport à la Déclaration: il y a la coopération technique, le fait de donner des exemples de bonnes pratiques, comme l'a dit le gouvernement de la Norvège.

Cinquièmement, il y a le fait de disposer d'un plan d'action efficace et réaliste. Dans le cas du plan proposé, je crois qu'il faut l'enrichir, qu'il y a d'autres questions que les meilleures pratiques, la coopération technique et les expériences faites ici ou là dans ce domaine; mais sur cette base, nous espérons que le débat enrichira le plan d'action pour l'avenir parce que la pertinence de la Déclaration est et sera, pour cette Organisation, fondamentale dans sa stratégie d'inclusion et de développement social compatible avec le développement économique.

Original anglais: M. AHMED (travailleur, Pakistan)

Nous sommes réunis en une période de turbulences où les travailleurs sont confrontés à l'augmentation des prix, à l'inflation et à la pauvreté, un monde dans lequel il nous faut renforcer les principes de liberté syndicale et de négociation collective, des éléments essentiels du concept de travail décent que poursuit l'Organisation.

Nous sommes aussi réunis le jour où l'on marque le 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et également pour célébrer le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Nous sommes satisfaits du rapport présenté, qui reprend l'application par les Etats Membres du droit de liberté syndicale, mais nous sommes préoccupés par le fait que beaucoup de grands pays industrialisés n'ont pas ratifié cette convention. La moitié des pays d'Asie-Pacifique n'ont pas ratifié cette convention.

Nous nous associons donc à l'appel lancé à ceux qui ne l'ont pas encore fait, pour qu'ils ratifient et fassent montre de leur engagement à l'égard de ce principe de liberté d'association qui est consacré non seulement par le Préambule de la Constitution, mais également par la Déclaration de Philadelphie qui déclare que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu.

Il y a également des lacunes dans l'application de la convention par les Etats Membres, et des violations flagrantes sont notamment évidentes en Colombie et en Birmanie. Nous pensons que les libertés civiles ne peuvent être garanties sans démocratie, laquelle ne peut exister sans indépendance.

Nous sommes donc très préoccupés de la situation de violation des droits en Palestine, où la population se voit privée de ses droits fondamentaux, et nous nous associons à l'appel lancé pour qu'elle jouisse de la justice sociale et de la liberté syndicale. Les organes de contrôle de cette noble Organisation ne peuvent-ils rien faire? Dans mon pays, grâce à ce

mécanisme et à l'intervention de l'OIT, nous avons pu rétablir ces droits. De même, dans notre industrie du coton, à Sialkot, le plus gros producteur de ballons de football, l'OIT a pris l'initiative d'organiser des réunions tripartites pour apporter son assistance technique afin de faire respecter les engagements internationaux.

Ce fut un succès, ce qui prouve que la coopération technique peut aider les Etats Membres, pas uniquement les gouvernements, mais également les employeurs et les travailleurs.

Nous souhaiterions donc vivement que soient renforcés les programmes de coopération technique à l'égard de toutes les parties pour donner effet à ces importantes conventions. Dans le cadre de la mondialisation surtout, il faudrait que les capacités des syndicats soient renforcées, aussi bien parmi les employeurs que chez les travailleurs, pour faire face à cette mondialisation, à la dérégulation et à la privatisation, ainsi qu'aux nouvelles réglementations, qui, souvent, sont synonymes d'exploitation, non seulement dans le secteur informel mais aussi dans le secteur rural, qui fournit la majorité des emplois à la population, qui se voit encore dénier de ces droits fondamentaux dans beaucoup de pays en développement. Nous demandons donc instamment que les obstacles à l'exercice de ces droits dans ces secteurs, et dans d'autres comme les services sociaux, ainsi que la situation des travailleurs migrants soient pris en compte. Le concept de travail décent appelle de constants efforts pour que des résultats soient obtenus.

Au Pakistan, nous avons eu récemment des élections générales, et avant cela un dialogue avec les principaux partis politiques pour inclure dans le programme la question du monde du travail, notamment pour aligner la législation du travail sur les conventions de l'OIT. Une certaine violation des droits syndicaux persiste en raison de l'ordonnance sur les relations professionnelles, mais les partis politiques se sont engagés lors des élections à y mettre bon ordre et à en assurer la conformité avec les dispositions de la convention de l'OIT.

Le Premier ministre du Pakistan, dans sa première intervention, s'est engagé à établir une commission tripartite pour assurer la promotion du travail décent. Le Pakistan encourage le travail décent.

L'OIT place l'homme au cœur de la vie des sociétés, et ces normes internationales, principalement la liberté d'association et le droit de négociation collective, donnent aux travailleurs le droit à la justice sociale.

Original anglais: M^{me} HANARTANI (gouvernement, Indonésie)

Nous apprécions les efforts du Bureau pour préparer un rapport complet qui fait état de la situation actuelle dans les Etats Membres à la suite de l'adoption, en 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de son suivi. Une nouvelle ère de liberté d'association en Indonésie a démarré après la ratification des conventions de l'OIT n^{os} 87 et 98. Mais déjà avant notre indépendance il y avait plusieurs syndicats.

Puis, après l'indépendance de 1945, les droits de l'homme et la liberté d'association ont reçu une attention très sérieuse de la part des pionniers de l'indépendance indonésienne. Ceci est reflété et affirmé dans les dispositions de la Constitution de 1945 où il est dit à l'article 28 que la liberté de créer des syndicats et de se réunir, de s'exprimer verba-

lement et par écrit et autres sera établie par la loi. La liberté syndicale inscrite dans la Constitution de 1945 est prévue pour tous, travailleurs y compris.

Les travailleurs et les citoyens ont des droits et des statuts qui sont identiques à ceux des autres citoyens aux yeux de la loi. Ils ont le droit d'avoir un emploi, de gagner leur vie, de s'exprimer, de se regrouper et de créer des syndicats. Ils ont donc le droit de devenir membres d'un syndicat. C'est un droit fondamental du travailleur dans notre pays.

Peu après l'indépendance, en 1945, plusieurs réglementations ont établi la liberté syndicale, par exemple la loi de 1969 concernant les principales dispositions en matière de main-d'œuvre, ainsi qu'une loi de 1954 concernant les contrats de travail et celle de 1959 concernant la ratification de la convention n° 98 de l'OIT.

Toutefois, aucune loi spécifique n'a stipulé à l'époque comment exercer ce droit de créer un syndicat ou d'en faire partie. Ceci met les travailleurs dans une position désavantageuse lorsqu'il s'agit de négocier avec les employeurs.

Comme je vous l'ai dit, 1998 marque un tournant dans l'histoire indonésienne du mouvement des travailleurs et de la liberté syndicale. Le programme de réformes de la législation du travail a été lancé en 1998 en Indonésie à la suite de la ratification de la convention n° 87.

Depuis la ratification de cette convention, l'Indonésie, peu à peu, a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT. Ce faisant, elle est entrée dans une nouvelle ère de réforme de la législation du travail qui a porté sur la main-d'œuvre, les syndicats et le règlement des litiges, et qui s'est inspirée des conventions n°s 87 et 98.

La loi n° 21 de 2000 qui concerne les syndicats et a été précisée par plusieurs décisions du ministère de la Main-d'œuvre.

Depuis lors, les syndicats se sont multipliés et ont vu leurs effectifs grossir, comme le montre la formation de plusieurs fédérations et confédérations. Il y a plus de 3 millions de travailleurs syndiqués en Indonésie, ce qui représente plus de 300 000 travailleurs qui font partie de syndicats indépendants dans les usines.

En cette occasion très propice, j'aimerais que vous sachiez que l'Indonésie fête cette année le dixième anniversaire de la liberté d'association.

Je comprends qu'il n'est pas toujours facile de plaider à tout le monde, notamment lorsque l'on parle de liberté d'association et de sa mise en œuvre. Toutefois, souvenons-nous que nous devons lutter pour améliorer la mise en œuvre des principes de la liberté d'association dans le monde du travail. Avec une population de plus de 220 millions d'individus et une main-d'œuvre de plus de 90 millions, qui comprend 30 millions de travailleurs de différents niveaux d'éducation dans le secteur informel répartis entre plus des 17 000 îles qui composent notre archipel, je peux vous dire qu'il est difficile de changer l'état d'esprit et les comportements du passé pour nous tourner vers le présent, plus démocratique. L'OIT, qui est une organisation responsable des normes du travail et de la surveillance de leur mise en œuvre, devrait donc accroître sa coopération avec ses pays Membres. Celle-ci devrait porter sur une meilleure mise en œuvre des conventions fondamentales de l'OIT.

Nous sommes bien conscients que la mise en œuvre de ces conventions fondamentales doit s'inscrire dans le cadre de l'Agenda du travail décent, qui a

fait l'objet d'un consensus et qui est le rêve de tous les mandants de l'OIT.

Original anglais: M. INDRASUKHSRI (gouvernement, Thaïlande)

Qu'il me soit permis de vous donner quelques informations concernant le développement en Thaïlande de la liberté d'association ou du droit d'organisation et de négociation collective.

Actuellement, la Thaïlande a promulgué trois lois principales concernant la protection et les droits fondamentaux des travailleurs, tout en facilitant les moyens qu'ont les employeurs de traiter les salariés sur le lieu de travail: loi de protection des travailleurs, loi sur les relations de travail et loi sur les relations de travail au sein des entreprises publiques. Beaucoup de résultats satisfaisants ont pu ainsi être atteints.

Les travailleurs de tous les secteurs doivent être bien informés concernant les politiques appliquées et les possibilités de ratifier lesdites conventions, d'une part et en particulier du point de vue de leurs droits et des prestations auxquelles ils ont droit, et d'autre part du point de vue de l'impact sur la stabilité et la sécurité du pays. De plus, tous les organismes concernés doivent bien comprendre que l'application des conventions concerne l'ensemble des membres de la société.

Plus important encore, certains points clés des législations existantes doivent être révisés pour satisfaire aux principes et droits de la convention; il faut en outre envisager d'amender des lois de travail et une décision finale doit être prise au terme d'un processus législatif conduit par le parlement. L'objectif est que l'application des conventions n'entraîne aucun problème inattendu ni de souffrance pour la société dans son ensemble.

Je tiens à vous informer également que, grâce à la loi actuelle sur les relations de travail, les travailleurs et les employeurs sont libres de s'organiser en syndicat, en congrès, en conseil ou en association. Ils ont la liberté de présenter des plaintes ou des doléances s'ils sont traités de manière injuste par les employeurs. Nous avons une commission de relations de travail tripartite. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont joué un rôle très important pour trouver les meilleures solutions aux problèmes posés. Je peux dire que la coopération entre les trois parties s'est très bien passée.

Le ministère du Travail révisé et amende actuellement la loi en vigueur sur les relations de travail. Des auditions publiques ont été conduites pour faire entendre l'avis des diverses parties concernées.

S'agissant de la liberté pour les fonctionnaires gouvernementaux de s'organiser, de se syndicaliser, la nouvelle constitution et certaines lois subordonnées prévoient justement le droit d'organisation et le droit de négociation collective, conformément aux principes prévus dans la convention.

Original anglais: M^{me} IKUSAWA (travailleur, Japon)

D'emblée, je voudrais attirer l'attention sur une affirmation très importante qui figure dans le rapport global: La liberté d'association est un droit fondamental de l'homme et constitue, de même que le droit de négociation collective, une valeur fondamentale de l'OIT. Il ne suffit pas que ces deux conventions soient ratifiées. Encore faut-il qu'elles soient effectivement appliquées.

Je voudrais maintenant faire trois remarques, et en premier lieu débattre le fait que, comme le dit le rapport, le Japon transgresse la convention.

Je lis dans le rapport que «la convention (n° 87) s'applique à tous les travailleurs sans distinction aucune, et donc aussi aux agents de l'Etat. Il est jugé inéquitable de faire une discrimination sur le plan syndical entre les travailleurs du secteur privé et les agents de la fonction publique puisque les travailleurs des deux catégories doivent avoir le droit de s'organiser pour défendre leurs intérêts». Pourtant, la liberté d'association et le droit de négociation collective des agents de la fonction publique du Japon, sont sévèrement mis en cause. Puis aux paragraphes 173 et 174, il est dit que la liberté d'association ne saurait être niée, même dans le cas des services essentiels et, plus loin, en revanche, que «dans certains pays, les pompiers sont assimilés à des militaires et ne peuvent donc exercer le droit d'association». Je voudrais indiquer que c'est le cas au Japon. Au paragraphe 177, il est dit que le Japon fait partie des pays dont «le gouvernement a fait obstruction aux négociations collectives menées par les enseignants pour la défense des salaires et des conditions de travail». Je le confirme, le Japon est dans une situation critique pour ce qui est de la liberté d'association; par exemple, les pompiers et le personnel carcéral n'ont pas le droit de se syndiquer, les mesures censées compenser la restriction des droits fondamentaux des fonctionnaires sont de pure forme et des enseignants ont été soumis à des mesures disciplinaires pour avoir participé à une grève de protestation contre une réduction de salaire unilatérale.

Deuxièmement, je voudrais parler de la position du gouvernement du Japon et de la possibilité de la changer.

Le paragraphe 172 du rapport nous dit qu'«au Japon, par exemple, l'engagement a été pris de faire participer les syndicats à la réforme du secteur public». En effet, il y a une discussion au parlement national sur un projet de loi portant réforme de la fonction publique. Ainsi, sous la pression de notre confédération syndicale, RENGO, et des partis d'opposition, le gouvernement a accepté de modifier son projet de loi, de sorte que les mesures nécessaires seront probablement prises pour établir un système autonome de relations professionnelles pour les fonctionnaires, c'est-à-dire, un système équivalent à celui des relations entre le patronat et les travailleurs du secteur privé. Ceci signifie que, placé sous une forte pression nationale et internationale et grâce à notre lutte incessante, le gouvernement du Japon s'est vu contraint de s'avancer, bien qu'avec réticence, vers la mise en œuvre de la convention. Le gouvernement du Japon n'est pas favorable à une application effective de la convention, et nous devons le condamner vivement pour cela. Néanmoins, je répète qu'il est possible, grâce à la solidarité internationale et à la lutte interne, de l'amener à modifier sa position. Le gouvernement du Japon, qui prétend régir une société démocratique, n'a aucune raison d'ordre politique, social ou économique de ne pas garantir l'exercice des droits énoncés dans les conventions de l'OIT. Par conséquent, le gouvernement, les syndicats et les employeurs sont invités à mettre en œuvre rapidement et effectivement la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

RENGO, qui représente les syndicats du Japon, réaffirme son adhésion aux idées contenues dans le

rapport, à savoir que la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail a une signification particulière car elle donne aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain. Cette année du dixième anniversaire de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail et du 60^e anniversaire de la convention n° 87 sur la liberté d'association et la protection du droit syndical est une année importante. Nous nous engageons à faire tous les efforts nécessaires pour promouvoir la liberté d'association et faire en sorte qu'elle devienne une réalité, et la reconnaissance effective du droit syndical. Nous assumerons notre responsabilité aujourd'hui et demain.

Original anglais: M^{me} YOUNG (gouvernement, Canada)

Nous remercions le Bureau pour cet excellent rapport. C'est le troisième rapport global concernant le principe de la liberté syndicale et le principe de la négociation collective depuis l'adoption de la Déclaration de 1998.

Les deux premiers rapports considéraient la liberté syndicale du point de vue de la représentation effective dans un monde du travail en évolution, il identifiait les travailleurs exclus et suggérait des mesures en vue de mettre progressivement en œuvre les droits d'association et de négociation collective. Le rapport global, pour la Conférence de cette année, s'attache aux enseignements tirés de la pratique, ce qui est d'autant plus opportun que 2008 marque le dixième anniversaire de la Déclaration sur les droits et principes fondamentaux au travail et le 60^e anniversaire de la convention n° 87. La liberté syndicale et la libre négociation collective sont des droits intrinsèques et fondamentaux. La ratification des conventions n° 87 et n° 98 constitue une mesure importante en vue de leur mise en œuvre, même si le véritable défi reste d'assurer la mise en œuvre effective de ces principes. Des droits qui sont reconnus de manière abstraite mais non respectés sur le terrain n'apportent guère de différence dans la vie des employeurs ou des travailleurs. Les éléments nécessaires à cette mise en œuvre sont: un cadre législatif approprié, une bonne administration du travail et des mécanismes d'application, des institutions qui facilitent la négociation collective et le règlement des conflits, et des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes. Certains pays ont réussi cet exercice mieux d'autres. Le Canada continue d'encourager tous les Etats Membres à non seulement exprimer leur appui de principe à la liberté syndicale, mais surtout à prendre des mesures pour protéger en amont la liberté syndicale dans la pratique.

Le Canada, quant à lui, a reconnu en tant que droit fondamental la liberté syndicale aux termes d'une importante décision rendue par la Cour suprême en 2007, et par laquelle la plus haute instance judiciaire du Canada arrête que la disposition relative à la liberté syndicale figurant dans la Charte canadienne des droits et des libertés protège le droit d'association aux fins de la négociation collective. S'il faudra attendre quelque temps avant de prendre toute la mesure de la portée et de l'impact de cette décision, cet arrêt atteste en lui-même de l'importance de cette question.

Le rapport global note que le rôle du gouvernement est primordial pour favoriser l'exercice du

droit à la liberté syndicale et à la libre négociation collective. Des institutions démocratiques, une véritable gouvernance, la reconnaissance et la protection des libertés civiles et l'engagement actif avec les partenaires sociaux, sont autant de facteurs indispensables. Nous savons tous ici, dans cette salle, que le monde du travail s'est transformé de façon spectaculaire depuis la création de l'OIT, il y a près de quatre-vingts ans de cela. On ne saurait trop répéter à quel point il importe que les partenaires se rencontrent pour échanger leurs points de vue, examiner de nouvelles approches et trouver des solutions consensuelles aux problèmes qui surgissent.

Le débat d'aujourd'hui doit être suivi d'actions concrètes. L'OIT doit se concentrer sur les Etats Membres pour aider ces derniers à se doter de cadres propices à favoriser la liberté syndicale et la libre négociation collective, à mettre en place des administrations efficaces ainsi que des mécanismes favorisant le dialogue social. C'est en agissant de manière aussi pratique qu'on pourra donner un sens réel au droit fondamental à la liberté syndicale, et permettre à ce dernier d'avoir, à son tour, un impact réel et positif sur les conditions socio-économiques des populations du monde entier.

Original anglais: M^{me} PONTICELLI (gouvernement, Etats-Unis)

Le nouveau rapport global sur la liberté d'association présente une étude exhaustive des facteurs nécessaires à la réalisation de la liberté d'association, des obstacles qui restent encore à franchir et de l'évaluation des tendances mondiales.

La liberté d'association est ancrée dans la Constitution des Etats-Unis d'Amérique. Les Etats-Unis s'engagent depuis longtemps, et de manière très ferme, en faveur de la démocratie des travailleurs. Notre application de la liberté d'association a été guidée par plusieurs principes constants et fondamentaux.

Premièrement, la liberté du salarié à former, rejoindre ou aider une organisation de travailleurs et choisir librement d'être représenté ou non par une organisation de travailleurs, ou de ne pas participer à ces activités.

Deuxièmement, l'obligation des organisations d'employeurs et de travailleurs de se lancer dans des négociations de «bonne foi» pour aboutir à des conventions de négociation collective portant sur les conditions d'emploi et honorer les engagements pris au niveau contractuel.

Troisièmement, un processus d'élections paritaires par le gouvernement garantissant que les employés puissent choisir librement ceux qui les représentent par le biais d'une élection à scrutin secret.

La principale agence fédérale des Etats-Unis qui gère les lois relatives au lieu de travail et à la liberté d'association est le Conseil national des relations du Travail. Celui-ci a deux fonctions principales, à savoir déterminer tout d'abord, par le biais d'élections démocratiques et à bulletin secret, si les employés souhaitent être représentés par un syndicat aux fins de la négociation collective, et si oui, par quel syndicat; éviter, ensuite, toute pratique déloyale des employeurs ou des syndicats.

Il s'agit là de problèmes de nature souvent complexe. L'OIT a affirmé que des élections à bulletin privé sont conformes aux principes internationaux de liberté d'association. Nous le pensons également et notre expérience nous a montré qu'un tel processus est la meilleure façon d'assurer l'équité, la justice et la protection du harcèlement et des intimidations

de part et d'autre de l'ensemble des travailleurs.

Ce système a prouvé son efficacité. Ces cinq dernières années, le Conseil a pu recouvrer un total de 604 millions de dollars des Etats-Unis en amendes et remboursements divers en faveur des travailleurs, et plus de 13 000 employés qui n'auraient pas dû quitter leur emploi ont pu être réintégrés à leur poste de travail.

Notre système est également juste et efficace. Au cours de l'exercice fiscal de 2007, le Conseil a reçu 2 302 demandes de travailleurs pour que la reconnaissance d'un syndicat comme représentant exclusif d'une unité soit validée au terme d'une élection. En moyenne, les élections à bulletin privé ont eu lieu dans les trente-neuf jours suivant la demande et les syndicats ont gagné une majorité des élections. Pendant le même exercice fiscal, 662 élections ont eu lieu, impliquant des demandes visant à certifier ou non la validité de syndicats, et les syndicats ont gagné 35,1 pour cent de ces élections. Pendant l'exercice fiscal 2007, le Conseil a examiné plus de 22 000 cas faisant état de pratiques déloyales dans le domaine du travail. Après enquêtes – des enquêtes d'environ deux mois –, plus d'un tiers des cas n'avaient pas de cause véritable. En 2007, le Conseil a pu régler, par le biais de conciliations, environ 97 pour cent de ces cas de pratiques déloyales.

Les Etats-Unis sont engagés en faveur de la liberté d'association aussi bien au niveau mondial qu'à l'échelon national. Ces dernières années, les Etats-Unis ont soutenu les programmes de l'OIT encourageant la liberté d'association en Amérique centrale, en Afrique de l'Est, en Indonésie, en Jordanie, au Maroc et dans les Caraïbes. Ces programmes se sont axés sur: la formation des employeurs et des travailleurs concernant leurs droits et leurs responsabilités au titre des lois nationales du travail; l'amélioration des relations entre employés, employeurs et gouvernements par le biais de la médiation et d'une formation à l'arbitrage; l'aide aux gouvernements étrangers pour administrer de manière plus efficace la législation du travail; et la prévention et la résolution des conflits du travail par le biais de mécanismes pacifiques et institutionnels.

La liberté d'association joue également un rôle important dans la politique commerciale des Etats-Unis. Tel que le souligne le rapport, depuis 2001, les Etats-Unis ont signé de nombreux accords de libre-échange, qui comportent chacun des chapitres concernant le travail, et qui réaffirment l'engagement des parties auprès de l'OIT et au titre de la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail.

La liberté d'association est une valeur qui tient à cœur aux Etats-Unis. Les Etats-Unis s'engagent à travailler pour faire avancer la liberté et la démocratie et nous espérons que nous pourrions coopérer avec les autres Etats Membres pour y arriver.

Original anglais: M. ANDERSON (employeur, Australie)

Mes remarques portent plutôt sur la liberté d'association que sur la négociation collective. Je voudrais toutefois faire remarquer aux délégués conseillers et observateurs le travail présenté par les employeurs sur la négociation collective lors d'un débat au Conseil d'administration du BIT en novembre dernier, qui est résumé dans le deuxième numéro de la revue intitulée *International Labour*

and Social Policy Review publiée par l'organisation des employeurs, qui a paru la semaine dernière.

Ceux qui sont ici depuis quelque temps savent que la convention n° 87 sur la liberté syndicale constitue l'un des fondements de l'OIT. C'est d'elle que vient l'impulsion donnée au rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs. Toutefois, quelle que soit cette impulsion, nous voyons les problèmes qu'identifie le rapport, lorsque la liberté d'association n'est pas reconnue, lorsque la convention est ratifiée mais n'est pas appliquée et lorsque des problèmes d'application entravent la ratification et la reconnaissance.

En tant que membre du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, je puis vous dire que ces problèmes ne sont pas abstraits. Ils touchent les gens, les organisations en pâtissent tout comme les économies et l'ordre social.

Dans le rapport global figure une proposition, bien définie, selon laquelle le rôle de l'Etat est de créer un environnement propice à la liberté d'association. Le rapport met en avant les préoccupations que suscite le taux insuffisant de ratification de la convention n° 87 et les données présentées le démontrent, encore qu'il ne faut pas exagérer les choses. Les ratifications sont quand même au nombre de 148. Il est vrai également que la ratification peut aboutir à une véritable reconnaissance dans bien des cas. Mais si je devais choisir entre le taux de ratification et une reconnaissance effective sur le terrain, je sais que je choisirais la reconnaissance effective. C'est l'application qui a des effets réels sur les vies et les organisations. Comme nous le dit le rapport, c'est là qu'est le véritable enjeu. Il est intéressant de remarquer que le rapport conclut que les plaintes en matière de liberté d'association relatives à l'absence de libertés civiles «ont diminué par rapport aux problèmes liés à la non-application des droits et principes considérés».

Cette affirmation est édifiante et devrait inciter les mandants de l'OIT à poser la question de savoir pourquoi en pratique nous n'atteignons pas notre but dans un si grand nombre de cas. Ceci implique que l'OIT fasse son propre examen. La plupart des raisons pour lesquelles cette liberté est refusée sont dues à la réticence de l'Etat à appréhender toute la notion de liberté d'association ou le fait qu'il considère, par défi ou par ignorance, comme une menace pour le pouvoir établi.

Toutefois, il y a la possibilité plus subtile que l'une des raisons pour lesquelles ces problèmes existent réside dans les limites du concept qui ne sont pas claires. Dès lors, ces limites sont perçues comme étant une entrave à la ratification et à l'application au niveau national.

Il ne s'agit pas pour moi de trouver une excuse aux gouvernements. Il nous faut savoir jusqu'où peuvent aller ces limites. Nous devons nous assurer que le principe de la liberté d'association conserve sa clarté historique. Si le principe demeure clair, les cas juridiques et moraux où des gouvernements ne respectent pas cette convention doivent soulever une vague d'indignation et les contraindre au changement.

Le rapport global, en particulier au chapitre 1, donne un aperçu des cas très clairs qui sont soumis au Comité. Nous n'avons pas le temps ce matin de les analyser. Certains viennent de ma propre région Asie-Pacifique. Je dirai simplement que plus un gouvernement s'engage clairement à administrer efficacement la justice lorsque la liberté

d'association est transgressée, plus il est probable que les organes de contrôle de l'OIT, dont le comité de la liberté syndicale, feront en sorte que ces procédures nationales soient respectées. Le paragraphe 43 du rapport évoque ce point.

Ce rapport comporte cependant une faiblesse car il semble tirer la conclusion que le but de la liberté d'association est d'accroître le taux de syndicalisation ou le nombre d'organisations d'employeurs. Le paragraphe 46 mentionne cette idée. En fait, la convention évoque les libertés au regard du droit des syndicats et des organisations d'employeurs d'exister et de le faire sans ingérence et indépendamment des gouvernements ou de toute autre contrainte. Voilà ce qui est fondamental pour ces organisations.

L'adhésion à ces organisations peut et devrait être une conséquence naturelle de cette liberté mais ce n'est pas son but au sens strict. La liberté d'association concerne tout autant la liberté de s'affilier à une organisation que la liberté d'en rester membre, la liberté de cesser d'y participer et celle de ne jamais être membre même si le choix en est donné. Le rapport ne tient pas compte de cette perspective plus large.

En résumé, nous devrions donc utiliser l'occasion que nous offrent le rapport global et ces débats pour renouveler notre adhésion au principe de la liberté d'association et à sa reconnaissance efficace. Nous devons comprendre quelles sont nos responsabilités, que nous soyons syndicats, gouvernements ou organisations d'employeurs, et le Bureau également. Nous devrions surtout considérer la notion, tout au moins dans sa forme la plus pure, comme fondamentale pour l'ordre économique et social, en dépit des grands changements qui sont survenus dans les soixante années qui ont suivi la promulgation par nos aïeux de la convention n° 87.

M. VAN HOLM (*gouvernement, Belgique*)

Ma délégation remercie le Directeur général pour ce rapport qui est conforme à son rôle dans le suivi de la Déclaration de 1998 et offre une vision globale des progrès mais également des défis à surmonter en vue d'assurer à tous l'accès aux droits d'organisation et de négociation collective.

Il révèle que, malgré la prise de conscience accrue de l'importance de ces droits fondamentaux et des progrès enregistrés dans plusieurs régions du monde, le tableau d'ensemble reste tout de même inquiétant.

Près de 50 pour cent de la population active totale des Membres de l'OIT vivent dans les cinq grandes puissances mondiales qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 87.

Parmi les Etats Membres qui ont ratifié les conventions n° 87 et 98, nombreux sont ceux qui rencontrent des difficultés persistantes quant à l'application effective de ces droits fondamentaux, comme en témoignent chaque année les débats au sein de la Commission de l'application des normes.

Ma délégation était particulièrement alertée dans la lecture de ce rapport par la situation de certains groupes de travailleurs qui éprouvent les plus grandes difficultés à faire respecter leurs droits syndicaux: les travailleurs de l'économie informelle et parmi eux les travailleurs domestiques, ceux des zones franches d'exportation et les travailleurs migrants dont le nombre ne cesse de croître. La vulnérabilité de ces groupes dans l'emploi et dans la vie économique est considérable. Qui, en dehors de

l'OIT, peut cependant s'intéresser efficacement à leur sort? Il est donc inévitable que les gouvernements et les partenaires sociaux coopèrent et se coordonnent. Notre expérience récente amène aussi ma délégation à constater que les coopérations, même élargies à d'autres partenaires, même de la société civile, peuvent augmenter la mobilisation.

En 2005, par exemple, une campagne de sensibilisation sur la situation du personnel domestique international a été lancée en Belgique, à l'initiative de la Fondation Roi Baudoin, en concertation avec plusieurs ministères et le Conseil national du travail. Cette campagne visait à rappeler le cadre juridique existant aux travailleurs, aux services de première ligne, qui se trouvent confrontés à des demandes de travailleurs de ces groupes vulnérables, mais aussi aux employeurs afin que les droits de ces travailleurs soient pris en compte. Les grands syndicats belges mènent également des combats conjoints, par exemple en matière de lutte contre la discrimination des travailleurs migrants sur le marché de l'emploi.

Que peut encore faire le BIT? Inlassablement, poursuivre ses efforts, créer une mobilisation et une solidarité plus grande avec ces groupes de travailleurs dans ses rapports, ses mises en perspective, son assistance technique, en soutenant notamment les syndicats de pays concernés afin qu'ils touchent les plus vastes groupes de cette population.

D'ores et déjà, la ministre de l'Emploi a bien exprimé au directeur exécutif, le 4 juin, tout l'espoir qu'elle place dans la future convention sur le travail domestique.

Nous avons noté également avec intérêt les diverses initiatives déployées au plan international par les gouvernements et des acteurs non gouvernementaux pour promouvoir la liberté d'association et de négociation collective. La signature d'au moins 61 accords-cadres internationaux se référant souvent à la liberté d'association et la négociation collective révèle une tendance qui s'affirme. Il nous faudra suivre ce phénomène, et surtout veiller à ce que l'OIT soit consultée ou impliquée dans le contrôle de ces accords, qui constituent en effet un outil de plus en plus utilisé de fixation des règles de conduite des entreprises multinationales dans l'exercice de leur responsabilité sociale pour répondre à certaines problématiques soulevées par la mondialisation dans leurs opérations. Ces accords-cadres internationaux sont une reconnaissance officielle de partenariats à l'échelle mondiale, qui impliquent les partenaires sociaux. Dans ce cadre, la Belgique soutient la proposition de la Sous-commission sur les entreprises multinationales du Conseil d'administration de mettre en place un programme qui permettra de prodiguer aux entreprises des conseils ou orientations spécialisés sur la façon dont elles appliquent les normes internationales du travail et la Déclaration sur les EMN, et de promouvoir une meilleure utilisation de cette dernière.

Pour terminer, ma délégation voudrait exprimer deux préoccupations: d'abord, il faut constater la diminution des financements extrabudgétaires de la coopération technique pouvant servir à la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective; le moment est peut-être venu pour examiner et ajuster le déséquilibre qui subsiste dans la répartition des ressources entre les quatre groupes de principes et droits fondamentaux qui, pourtant, ne peuvent être appliqués de manière effective sans la mise en œuvre d'une approche intégrée.

Ensuite, ma délégation souhaiterait, dans le cadre des discussions relatives au renforcement de la capacité de l'OIT, réitérer l'importance des rapports globaux pour assurer le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. L'analyse complète et minutieuse, telle qu'elle existe actuellement de chacun des quatre groupes de principes et droits fondamentaux, constitue une source inestimable d'informations et permet d'orienter efficacement les priorités des actions menées par le BIT pour faire appliquer ces droits fondamentaux au bénéfice de tous.

L'objectif ambitieux proposé par le Directeur général d'une ratification universelle des huit conventions fondamentales d'ici à 2015 constitue une stratégie qui est appuyée à 100 pour cent par le gouvernement belge.

M. BARDE (*employeur, Suisse*)

Bien qu'en fin de mandat, c'est en tant que président du groupe européen de l'Organisation internationale des employeurs que je m'exprime ici.

De mes nombreuses visites dans les pays de la région Europe, particulièrement dans les pays d'Europe centrale et de l'Est, j'ai pu constater une évolution allant clairement dans le sens de la liberté d'association et de la liberté syndicale. Mais la configuration de cette liberté n'est pas encore toujours bien comprise et perçue partout.

Les pesanteurs issues du passé existent encore, ici et là, empruntées parfois de craintes devant ce qu'implique la liberté d'association. On se trouve donc parfois en face de problèmes liés à la compréhension de l'utilité de cette liberté et de son fonctionnement.

Il est vrai que celle-ci implique le pari de la confiance, confiance dans la responsabilité des partenaires sociaux, pari qui n'est pas toujours évident pour certains Etats qui sont entrés récemment dans le système d'économie de marché et dans un système démocratique, qui peuvent être parfois davantage soucieux de leur propre croissance économique que d'un partenariat social perçu par certains d'entre eux comme un frein à leur liberté d'action.

Dans certains pays, les chambres de commerce à affiliation obligatoire participent au dialogue social, ce qui empêche le développement d'organisations d'employeurs indépendantes.

Dans certains pays en transition aussi, l'influence des hommes et des partis politiques empêche une gestion indépendante des organisations professionnelles.

Il y a donc, je l'ai dit tout à l'heure, un problème de compréhension, de responsabilité des différents acteurs économiques, sociaux et politiques et corollaires de la responsabilité de confiance. Cette problématique est essentielle. C'est sur elle que doivent porter tous nos efforts en ayant l'humilité de les adapter aux situations particulières et spécifiques de chacun des pays concernés.

Le rapport global mentionne et épingle certains pays nommément et c'est son rôle de le faire, mais c'est notre rôle aussi d'évaluer l'importance relative des atteintes réelles ou supposées à la liberté d'association en fonction du respect accordé par les Etats aux principes de base qui la sous-tendent et en fonction aussi des principes démocratiques et constitutionnels des pays concernés.

La Fédération syndicale du Botswana apprécie vivement les efforts de l'OIT pour faire en sorte que certaines questions en suspens soient réellement portées sur le devant de la scène.

Nous estimons que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est absolument essentielle puisqu'elle détermine la participation démocratique des citoyens et des travailleurs des diverses nations. Nous pensons que l'OIT, avec les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, devrait faire en sorte que les activités concernées, c'est-à-dire celles qui ont trait à la convention n° 87, fasse l'objet du suivi et de l'évaluation nécessaires. On s'aperçoit que la situation des travailleurs dans certains pays ayant ratifié la convention n° 87 est parfois pire que dans des pays qui ne l'ont pas ratifiée. Des mécanismes et des instruments devraient être mis en place pour assurer un suivi des pays. Sans sous-estimer le travail du comité d'experts ou d'autres commissions de l'OIT, nous estimons cependant qu'il y a encore beaucoup à faire au Botswana, pays novice en matière de syndicalisation, notamment dans le service public.

Nous pensons qu'il reste beaucoup à faire dans le service public car nos gouvernants semblent dans leur majorité penser que les fonctionnaires ne de-

vraient pas jouir du droit de se syndiquer ni du droit à la négociation collective.

Tout cela prouve bien l'hypocrisie de notre gouvernement et son refus de créer un environnement qui permette de jouir et d'exercer ces droits.

Comme vous le savez, les travailleurs du Botswana ont, ces dernières années, subi des intimidations. Certains ont été renvoyés pour avoir voulu s'associer et d'autres ont été harcelés et n'ont pas pu participer à la vie syndicale.

Les gouvernements du monde devraient savoir que les instruments ratifiés doivent être appliqués. Nous voudrions inciter notre gouvernement à créer une structure tripartite qui favorise le dialogue social, pour permettre à tous les partenaires de mettre en avant les questions qui les préoccupent. En effet, les travailleurs et leurs syndicats sont souvent tenus à l'écart des questions commerciales (partenariats économiques, par exemple), qui pourtant les intéressent au premier chef.

Nous croyons donc que, grâce au dialogue social, les travailleurs du monde entier pourront bénéficier des fruits de leur travail.

Nous voudrions toutefois féliciter l'OIT pour ses missions et son très bon travail dans le monde entier, tout en estimant que beaucoup reste à faire.

(La séance est levée à 13 heures.)

Cinquième séance

Vendredi 6 juin 2008, 15 h 10

Présidence de M. Louh, de M. Tabani et de M^{me} Diallo

RAPPORT GLOBAL EN VERTU DU SUIVI DE LA DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL: SÉANCE INTERACTIVE (SUITE)

Original arabe: Le PRÉSIDENT

Nous allons poursuivre notre discussion sur le rapport global du Directeur général, intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*. J'aimerais vous rappeler, surtout à ceux qui étaient absents ce matin, que ce rapport est le troisième sur ce thème. Nous avons eu un premier rapport en 2000, qui était intitulé *Votre voix au travail*. Il y a eu un deuxième rapport paru en 2004 intitulé *S'organiser pour plus de justice sociale* et, cette année, comme vous le savez, nous allons célébrer le dixième anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. J'aimerais aussi vous rappeler que nous fêtons l'adoption de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Le rapport qui nous est soumis présente un certain nombre de mesures visant à promouvoir la liberté d'association et la négociation collective. Vos commentaires constructifs vont certainement nous aider à enrichir ce rapport. J'aimerais vous rappeler qu'il ne s'agit pas d'ouvrir un débat. Il n'est pas question non plus de discuter d'un cas particulier dans un pays donné. Cela est fait dans d'autres instances et d'autres commissions, par exemple dans le cadre de la Commission de l'application des normes où l'on discute de cas de pays, mais dans cette enceinte il s'agit d'une discussion générale.

J'aimerais également vous rappeler que le temps de parole accordé à chaque intervenant est de cinq minutes et je vous demande de respecter cette règle afin de permettre à un maximum d'orateurs d'intervenir.

Original anglais: M. De WITT (gouvernement, Royaume-Uni)

Le gouvernement du Royaume-Uni appuie vigoureusement les conventions n° 87 et 98 de l'OIT qui promeuvent et protègent les droits des travailleurs dans le monde entier. Nous avons été le premier pays à ratifier la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Nous sommes fermement convaincus que ces droits sont un élément fondamental de la démocratie.

Nous appuyons également vigoureusement le mécanisme de supervision tout à fait unique à l'OIT, mécanisme qui permet aux organisations d'employeurs et de travailleurs de surveiller la mise

en œuvre de ces droits et d'entamer un dialogue avec les gouvernements sur des questions de conformité. Ces processus ont permis à l'OIT d'en faire autant, si ce n'est davantage, que toute autre organisation, pour mettre en lumière les violations et de veiller au respect des droits internationaux des travailleurs.

A ce jour, près de 150 pays ont ratifié la convention n° 87 et plus de 150 pays ont ratifié la convention n° 98 et, par la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, tous les Etats Membres de l'OIT ont pris l'engagement de respecter, de promouvoir et de réaliser ces droits, ainsi que les principales autres normes internationales du travail, indépendamment de leur niveau de développement économique et qu'ils aient ratifié ou non les conventions de l'OIT correspondantes.

Toutefois, au XXI^e siècle, les violations de ces droits perdurent, comme l'a souligné le premier rapport global centré sur ces conventions, paru en 2000.

Et si le deuxième rapport global sur la liberté syndicale et la négociation collective, paru en 2004, a montré que, dans l'ensemble, le tableau général était plutôt encourageant, il a également montré que les violations de ces droits fondamentaux persistaient dans un trop grand nombre de pays.

Le rapport de cette année est porteur d'un message similaire. Alors que la plupart des Etats Membres reconnaissent pleinement l'importance du droit à la liberté syndicale, de s'organiser, à la négociation collective, des cas graves et importants de violations de ces droits perdurent.

C'est pourquoi nous appuyons la proposition de l'OIT en faveur d'un plan d'action qui, au cours des quatre ans à venir, mettra l'accent sur la ratification et la mise en œuvre des normes du travail relatives à ces droits. Cela aidera également les mandants à assortir ces droits d'effet tout en renforçant le socle de connaissances dont dispose l'OIT afin de faciliter son travail et son plaidoyer dans ce domaine.

Le gouvernement du Royaume-Uni prend très au sérieux les responsabilités qui lui incombent en vertu des conventions n° 87 et 98. Comme nous l'avons signalé à l'OIT, nous avons procédé au cours de ces dernières années à plusieurs examens approfondis de notre législation relative aux droits syndicaux. Chaque fois que nous avons identifié des domaines où nous pourrions mieux faire, nous avons modifié notre législation en conséquence.

Le Royaume-Uni a connu dernièrement certaines évolutions en matière de droits syndicaux qui pourraient intéresser la commission.

Permettez-moi de commencer par la liberté qu'ont les syndicats d'utiliser le statut de membre d'un parti politique en tant que critère légal d'appartenance à un syndicat. Lors de la Conférence internationale du Travail de l'année dernière, le gouvernement du Royaume-Uni a dit qu'il entreprenait une consultation publique sur cette question, à la lumière de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme dans l'affaire *ASLEV* contre Royaume-Uni. Le gouvernement du Royaume-Uni a remis sa réponse à cette consultation en novembre dernier et a confirmé que la loi serait amendée dès que possible, en modifiant substantiellement les parties concernées de 1992 sur la consolidation des relations professionnelles et les syndicats.

Nous avons avancé très rapidement. La clause 18 du projet de loi sur l'emploi, qui se trouve actuellement devant la Chambre des lords inclut des dispositions permettant de modifier la loi de 1992 en accroissant l'autonomie des syndicats de manière significative. La loi devrait être adoptée cet automne.

Le gouvernement du Royaume-Uni a en permanence reconnu qu'il s'agissait d'une question difficile qui impliquait des droits de l'homme contradictoires. Il n'est donc pas étonnant que, lors de son examen parlementaire, ce passage du projet de loi ait été examiné de très près.

De nombreux parlementaires, issus de tous les partis politiques, sont très critiques vis-à-vis de l'approche de déréglementation que nous avons suivie dans la clause 18. Ils soulignent le fait que cette loi doit être équilibrée et reconnaître pleinement l'importance du droit des personnes d'avoir des convictions politiques et d'appartenir aux syndicats de leur choix. A ce stade, il est difficile de savoir quelle forme définitive le parlement britannique décidera de donner à cette clause. Bien sûr, la commission d'experts sera tenue pleinement informée de l'évolution de la situation.

Au Royaume-Uni, nous avons également entrepris un examen approfondi de la position des représentants syndicaux car, comme nous le soulignons souvent, le système britannique de relations professionnelles est extrêmement décentralisé. La négociation collective est généralement entreprise au niveau de l'entreprise, voire à un échelon inférieur. C'est pourquoi nous avons plusieurs milliers d'unités de négociations distinctes où des représentants syndicaux de la base se voient accorder un rôle de négociation très important. Ces représentants locaux doivent combiner leur travail en tant que salariés et leurs fonctions en tant que délégués syndicaux. Selon notre examen, il est apparu que ce double port de casquette est difficile pour une minorité significative d'entre eux. Le gouvernement du Royaume-Uni a donc demandé à l'ACAS, le service consultatif indépendant de conciliation et d'arbitrage, de réviser et d'actualiser son code de conduite sur les congés accordés pour des tâches syndicales. Cet organe d'arbitrage a des représentants tant des syndicats que des employeurs. Son code de conduite est très important, car il définit les normes de comportement et il est pris en compte par nos tribunaux des prud'hommes pour statuer sur les plaintes relatives aux congés inadaptés. Nous espérons que ce nouveau code de conduite entrera en

vigueur après consultation publique au cours du premier semestre 2009.

En conclusion, les conventions n^{os} 87 et 98 sont essentielles pour des relations professionnelles décentes. Nous devons constamment rechercher le meilleur moyen de garantir leur plein respect. La meilleure façon d'y parvenir est, selon nous, de bien comprendre les innombrables situations très différentes qui caractérisent les relations professionnelles modernes de par le monde.

Les conseils donnés par l'OIT doivent faire l'objet d'adaptations appropriées permettant de faire face à une telle diversité de circonstances.

Original anglais: M. ALLEY (employeur, Canada)

Je voudrais d'abord indiquer que c'est la première session de la Conférence internationale du Travail à laquelle je participe. Je serai donc bref pour ne pas risquer de m'embarrasser. On m'avait dit que ce serait une vraie expérience. Cela a été une nouvelle expérience et j'ai d'ailleurs appris une nouvelle langue, la langue OIT.

Mais, je voudrais quand même vous dire que je connais certaines choses à propos de l'OIT parce que mon oncle, décédé depuis, John Mainwaring, a présidé le Conseil d'administration au début des années soixante-dix, lorsqu'il était représentant gouvernemental du Canada.

J'ai passé en revue le rapport global et je voudrais faire quelques observations dans la perspective adoptée par les employeurs canadiens.

Tout d'abord, je voudrais indiquer que, dans de nombreux cas, le rapport mentionne la liberté d'association et le droit de négociation collective, par opposition à la formule de «la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective», ainsi que le dit la Déclaration. A notre avis, c'est une distinction importante à faire.

Cela dit, je voudrais ajouter quelques observations. Tout d'abord, les employeurs canadiens appuient le droit à la liberté d'association, ce qui implique le droit des employés et des employeurs à s'affilier librement à un syndicat ou à une association d'employeurs de leur choix.

Mais cela implique également le droit de ne pas s'affilier à un syndicat ou à une organisation d'employeurs.

Au Canada, les différents gouvernements considèrent très sérieusement la question de la liberté d'association au niveau politique central. C'est ce qui a été rappelé ce matin.

Les gouvernements font en sorte que le mécanisme législatif approprié soit adopté et qu'il soit juste et équilibré.

Mais le vrai problème pour les employeurs canadiens actuellement, ce n'est pas de savoir si leurs employés ont le droit de s'organiser, parce qu'ils ont ce droit.

Le vrai problème à nos yeux, c'est de trouver les personnes qu'il faut, avec les compétences qu'il faut et au moment voulu.

Nous sommes sur un marché très concurrentiel et, de ce fait, les employeurs ont tendance à très bien traiter leurs travailleurs, sinon ils risquent de les perdre. Les employeurs connaissent bien les conditions fixées par la législation syndicale, la législation du travail et les conventions collectives, et les conditions et les droits au travail sont certainement plus importants que le minimum prévu.

Les employeurs du Canada et tous les employeurs en général estiment que nous devons faire en sorte que la Déclaration demeure pertinente.

A cet effet, nous devons nous rallier l'appui et la participation de tous les partenaires sociaux.

L'OIT doit se lancer dans des programmes qui feront en sorte que le profil de la Déclaration demeure pertinent. Et pour demeurer pertinente, la Déclaration et son suivi doivent être aussi pertinents pour les employeurs.

Or, à la lecture du rapport, il nous semble que le seul moyen d'assurer la liberté d'association, c'est la ratification.

Or je considère que l'esprit de la Déclaration demande une adhésion aux principes des quatre conventions fondamentales, pas leur ratification. Les employeurs estiment, à juste titre, à notre avis, que la Déclaration n'est pas un outil destiné à encourager la ratification. Elle doit plutôt être utilisée pour adhérer aux principes fondamentaux.

En conclusion, je dirai que les employeurs canadiens appuient le droit à la liberté d'association, ce qui est le signe d'une société vivante et démocratique.

Nous encourageons l'OIT à continuer à offrir son appui lorsque cela est nécessaire, pour faire en sorte que les travailleurs et les employeurs aient le droit de choisir librement de devenir ou de ne pas devenir membres d'un syndicat ou d'une organisation d'employeurs.

Original portugais : M. FELICIO (travailleur, Brésil)

Avant tout, je pense qu'il faut éclaircir un malentendu, qui figure dans le rapport annuel sur la Déclaration des principes et droits fondamentaux du travail, document GB.301/3. Les experts responsables de la rédaction de ce rapport et des observations annuelles considèrent que la Centrale unique des travailleurs brésiliens (CUT) appuie un système d'unité syndicale, ce qui est en contradiction avec la convention n° 87.

Or cette information ne correspond ni à notre histoire, ni à notre pratique, ni à notre conception syndicale. Les statuts de la CUT prévoient, entre autres principes et engagements fondamentaux, la lutte pour les droits consacrés par les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT, afin de garantir la liberté syndicale des travailleurs brésiliens. Par ailleurs, à chaque fois que l'on parle de réforme syndicale dans notre pays, notre centrale syndicale, la CUT, défend la liberté d'association.

Une fois cette précision établie, je souhaite dire quelques mots sur les progrès réalisés et les défis qui restent encore à soulever dans mon pays, en ce qui concerne la liberté syndicale.

Parmi les progrès réalisés, il faut souligner la reconnaissance officielle des centrales syndicales, les messages lancés par le Président de la République au Congrès national en vue d'une ratification des conventions n°s 151 et 158, la création d'un forum national du travail et d'un bureau de négociation permanent pour la fonction publique fédérale, ainsi que l'amendement constitutionnel n° 45 de 2004 qui autorise une intervention judiciaire dans les négociations collectives lorsque celle-ci est demandée par les deux parties.

En plus de ces progrès, il faut souligner que la lutte pour la liberté syndicale continue, car les défis à relever sont encore nombreux. La réforme syndicale, par le biais de la loi n° 11 648 de 2008, reconnaît les centrales syndicales, mais elle reste incom-

plète. Il faut encore mettre un terme à l'unicité syndicale imposée dans certains cas et à l'impôt syndical, pour que la législation nationale soit conforme à la convention n° 87. Cependant, certains secteurs du mouvement syndical des travailleurs y sont opposés.

Certains pays d'Amérique latine ont ratifié cette convention, mais ne la mettent pas en pratique, comme la Colombie. D'autre part, la représentation sur le lieu du travail doit être garantie et les pratiques antisyndicales continuent à être l'un des problèmes majeurs de notre pays, dont voici quelques exemples concrets.

D'abord, les violations pratiquées en 2006 par l'entreprise Unilever, qui a été d'ailleurs soumise au Comité de la liberté syndicale. Il s'agit du cas 2470; ensuite, le renvoi discriminatoire de deux membres du Conseil syndical des entreprises IFER et de l'entreprise LG Electronic; le licenciement d'un ex-dirigeant syndical d'une chaîne de télévision, la chaîne Band; l'utilisation d'actions judiciaires et de la force de police par l'entreprise Randon pour empêcher la mobilisation de ses salariés en faveur des revendications salariales et ceci sur l'ensemble du territoire national; l'instauration d'une taxe à titre de sanction à l'encontre du syndicat des travailleurs de l'éducation de Rondonie par l'Assemblée législative de l'Etat. Ce cas a d'ailleurs déjà été notifié à l'OIT; l'absence de négociation collective dans la plupart des Etats brésiliens pour le service public; l'absence de négociation collective efficace dans les campagnes pour garantir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de vie pour les travailleurs ruraux et les agriculteurs qui ont une entreprise familiale.

Par conséquent, dans ce contexte, l'intervention du pouvoir judiciaire brésilien laisse aussi beaucoup à désirer. Il ne s'agit pas de nier les progrès réalisés, ni de condamner les conduites antisyndicales du réseau de stations-services de gazole ou de l'entreprise Sadia.

Mais le grand problème aujourd'hui du Brésil est la lenteur de la justice. Nous n'avons ainsi pas encore eu de jugement quant au massacre qui s'est produit le 2 décembre 1999 au sein de l'entreprise NOVACAP de Brasília qui a abouti à la mort du syndicaliste José Ferreira da Silva. La lenteur de la justice est synonyme d'injustice et d'impunité. En outre, les sanctions qui sont parfois appliquées ne sont pas dissuasives.

Nous pensons qu'actuellement le mouvement syndical vit un moment critique qui constitue à la fois un risque et une opportunité. Pour saisir la chance qui s'offre à nous et faire aboutir les réformes syndicales nécessaires, nous avons besoin de l'appui technique de l'OIT, en particulier en ce qui concerne l'élimination des pratiques antisyndicales et la ratification des conventions n°s 87 et 151. Nous pourrions aussi, dans le cadre de la commémoration des soixante ans de la convention n° 87, organiser des cours et des séminaires en faveur de sa ratification dans notre pays.

Nous avons également besoin de l'appui de l'OIT pour lutter contre les conduites qui limitent la liberté syndicale et les négociations collectives, comme les entreprises qui mènent des pratiques antisyndicales, comme Unilever et l'Assemblée législative de l'Etat de Rondonie.

La promotion de la liberté d'association en tant que principe général et en tant que droit de l'homme a sans doute été un réel succès. En témoigne la Déclaration qui l'analyse. Mais voyons ce qu'il en est réellement.

Dans la pratique, l'association de personnes a toujours existé. Pendant la longue période, depuis 1986 jusqu'à ce jour, au cours de laquelle j'ai fait partie du Comité de la liberté syndicale, j'ai pu constater la tendance constante des gouvernements et des personnes à accepter, réglementer et profiter de la liberté d'association.

Toutefois, dans cette situation, il convient de faire remarquer que le droit d'association est une question d'ordre générale, alors que le droit de jouir de la liberté syndicale et de la négociation collective est une question particulière qui s'inscrit dans ce cadre général.

Nous avons pu constater, en pratique, une multiplication des formes d'association, de syndicalisation ou de négociation collective aux quatre coins du monde, là où, autrefois, il y a à peine dix ans, on ne songeait même pas à ce genre de droits.

De même, force est de constater que, de façon générale, la liberté d'association a gagné du terrain et que le travail des organes de contrôle de l'OIT ainsi que ses actions ont facilité et consolidé ce droit de l'homme fondamental.

Il convient, toutefois, de préciser ce que l'expérience et la pratique ont démontré, s'agissant des différents cas relatifs à la liberté syndicale et à la liberté d'association.

Par exemple, la question de la juridiction est souvent interprétée de façon abusive, dans la mesure où l'on prétend qu'il y a violation de lois syndicales dans de nombreux pays afin d'obtenir des syndicats avec un nombre suffisant de membres; parfois les mêmes personnes sont inscrites dans deux syndicats; parfois, on utilise un syndicat d'une industrie spécifique pour représenter des personnes qui ont, en fait, une autre activité.

De même, on prétend parfois avoir une pluralité de syndicats au sein du même secteur. Il est clair que, dans mon pays, le Mexique, l'activité syndicale est une bonne affaire. C'est pourquoi on a cherché également à faire proliférer leur participation dans le monde du travail.

Cela se reflète de façon très claire dans le fait que les syndicats s'opposent à ce que d'autres formes d'association puissent demander à être représentatives lors de négociations collectives. C'est pourquoi on cherche à ignorer certaines sociétés, certaines associations civiles coopératives ou encore des sociétés solidaristes qui sont très clairement des groupes, des collectivités qui travaillent – et ce qui est encore pire – représentent et défendent le droit des personnes à avoir un avis différent, et à rechercher d'autres formes d'association, ce qui est grave.

Le principe fondamental est le droit à rejoindre, à quitter, à ne pas rejoindre un syndicat; alors que l'on ne reconnaît pas le droit à rechercher d'autres formes d'association représentatives. On accorde un privilège de monopole au syndicalisme, ce qui est en réalité une violation des droits de l'homme.

Le droit d'association quel qu'il soit est un droit qui appartient à chacun. Il est par conséquent urgent d'analyser les différents éléments devant faire partie du nouveau concept de liberté d'association.

Indépendamment de ce qui précède, il est fondamental de continuer à défendre et à promouvoir le droit d'association des travailleurs et des employeurs. Dans la pratique, nous avons constaté qu'il est important de préserver les principes de liberté d'association en vigueur. Il ne s'agit pas d'un privilège exclusif des travailleurs, mais aussi d'un droit des employeurs car, pour nous, ce droit s'est avéré être un moyen essentiel pour préserver l'indépendance des gouvernements, favoriser la libre entreprise et renforcer la croissance économique des pays.

Le droit d'association s'est avéré être un véritable pilier et soutien de la démocratie et de la liberté. Nous avons tous pu constater le nombre élevé de cas où les gouvernements totalitaires et dictatoriaux s'attaquent et poursuivent les associations libres d'employeurs et de travailleurs.

Dans un autre ordre d'idées, je tiens à souligner certains points, que mes nombreuses années d'expérience au sein de la maison, notamment en ce qui concerne les questions juridiques et les organes de contrôle, m'ont permis d'observer et de comprendre.

Par exemple, un point qu'il mérite d'être souligné concerne les moyens utilisés pour prévenir et empêcher les violations qui aboutissent à des pertes de liberté ou vie. Dans de nombreux cas, la rapidité d'action et le recours à des mesures de pression ou l'envoi de missions d'enquête et les mesures préventives ont permis d'éviter certaines situations regrettables.

Toutefois nous avons également dû parfois tirer des leçons douloureuses. Je songe aux cas où l'abus de recours aux organes de supervisions et le recours aux actions directes se sont avérés être des formes de détournements des systèmes juridiques dans certains pays.

Au vu de ce qui précède, je conclurais que, face à l'actuelle réalité économique, il est évident que les personnes qui travaillent n'utilisent pas uniquement les syndicats pour se faire représenter auprès des employeurs, mais aussi, de plus en plus et partout dans le monde, d'autres formes d'association pour formaliser ces relations de travail telles que, les associations civiles, les coopératives de travail, les sociétés solidaristes ou d'autres formes de représentations ou de groupes comme les collèges professionnels.

Les mesures prises doivent être préventives et correctives, mais les organes de contrôle doivent faire preuve de précaution et de prudence afin de ne pas se faire exploiter par des groupes sans scrupules.

Enfin, je dirai que la liberté d'association est l'axe fondamental de la liberté, de la démocratie et du développement; raison pour laquelle nous devons continuer à la défendre.

Original espagnol: M. LUCAS (travailleur, Guatemala)

En tant que représentant des travailleurs guatémaltèques, nous nous félicitons de participer à ce débat sur le rapport global qui porte essentiellement sur les principes fondamentaux au travail.

Cela dit, je préférerais parler plus précisément 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.

Nous aurions aimé pouvoir vous dire, à l'occasion de l'examen du rapport, que dans notre pays, au

Guatemala, nous avons progressé en ce qui concerne l'application de ces droits; malheureusement ceci n'a pas été le cas, au contraire, ces droits ont eu tendance à se dégrader. Il y a eu des violences allant jusqu'à des assassinats à l'encontre de syndicalistes. Cela fait maintenant dix ans que la Commission d'application des normes de notre Conférence internationale du Travail examine des cas provenant du Guatemala du fait de graves violations de ces droits fondamentaux. Ceci témoigne de l'indifférence de l'Etat guatémaltèque à l'égard de l'application des mesures nécessaires pour que soient respectés nos droits et empêcher les actes de discrimination à l'encontre des syndicalistes.

La violence, la corruption et l'impunité sont les principaux obstacles à l'application de ces droits. Notre système judiciaire est faible et les fonctionnaires sont, à quelques exceptions près, souvent partiaux et favorables aux intérêts de l'oligarchie guatémaltèque. Le gouvernement guatémaltèque a lui-même reconnu officiellement que le système des prud'hommes manquait de professionnalisme et était corrompu.

Les principaux secteurs sociaux sont aujourd'hui ceux liés à l'exportation, dans le cadre du Traité de libre-échange avec les Etats-Unis et l'Union européenne. Il est donc important qu'il existe un programme de vérification de l'application des législations nationales et des conventions de l'OIT, comme celui du Cambodge, afin de garantir que les activités de production se réalisent sans violation des droits fondamentaux des travailleurs.

Les organisations de travailleurs, dont je fais partie, sont victimes de répression, notamment celles qui représentent les travailleurs ruraux, les travailleurs agricoles, les travailleurs des entreprises agroalimentaire d'exportation, les travailleurs de l'industrie textile, ainsi que ceux de l'économie informelle des différentes municipalités.

Il est essentiel que l'OIT porte davantage d'attention à la qualité des projets de coopération. Ainsi, au Guatemala, le bureau sous-régional du Costa Rica exécute deux projets, l'un pour le renforcement de la justice et l'autre pour la vérification du livre blanc. Mais, nous autres travailleurs organisés, considérons que c'est le contenu même des projets qui doit être révisé et qu'il faut garantir l'impartialité, notamment en ce qui concerne les vérifications.

L'OIT pourra ainsi apporter son soutien au renforcement non seulement de l'Etat du Guatemala, mais aussi à tous les autres Etats de l'Amérique centrale afin de sortir de cette grave situation de violence et de discrimination à l'encontre des travailleurs.

Pour renforcer la capacité de l'Etat, il faut également redonner au ministère du Travail son pouvoir de sanction, sans quoi l'inspection du travail ne sera jamais respectée et efficace.

Il faut donc que l'OIT apporte son soutien à la promotion de l'application des conventions qui régissent les relations entre les employeurs et les travailleurs pour combattre toutes les formes de travail dissimulées.

Dans différents pays, comme le Guatemala, des contrats de travail sont établis sur la base de la règle 029, qui sont devenus ni plus ni moins qu'une véritable fraude légale. Les travailleurs sont sous-traités dans le cadre de contrats professionnels, de services civils ou commerciaux, alors qu'il s'agit en réalité de véritables contrats de travail. Par consé-

quent, les travailleurs et leur famille n'ont pas la possibilité de bénéficier de prestations sociales ni de se constituer en syndicats.

Enfin, il est essentiel que l'OIT encourage les Etats à ratifier les conventions. Nous savons cependant que, dans certains pays où les conventions ont été ratifiées, l'OIT doit promouvoir et superviser leur application, car certains pays pour se faire bien voir de la communauté internationale ratifient les conventions mais en violent le contenu chaque jour. Il est donc important de contrôler le comportement des entreprises transnationales qui ne reconnaissent pas les droits des travailleurs et dont les pratiques sur le lieu de travail sont dégradantes.

Original anglais: M. HOBBY (gouvernement, Nouvelle-Zélande)

La liberté d'association est un droit fondamental. Sa négation ôte toute signification aux autres droits. Il n'y a aucune substitution possible à la libre expression de la voix authentique des hommes et des femmes au travail pour toutes les questions qui concernent leur vie. Tout en étant un droit humain et une valeur fondamentale de l'OIT, la liberté d'association joue également un rôle clé dans des relations d'emplois durables et dans le progrès nécessaire pour parvenir à un travail décent. Le cadre destiné à la transformation économique et à la productivité en Nouvelle-Zélande se base sur la reconnaissance de l'engagement de toutes les parties prenantes pour améliorer la capacité concurrentielle nationale. Nous appuyons les conclusions de rapports selon lesquels l'exercice effectif de la liberté d'association nécessite un environnement adéquat sur le plan politique, législatif et institutionnel. La Nouvelle-Zélande est un partisan actif des droits à la liberté d'association et de la promotion de la négociation collective en principe et en pratique. Nous avons les structures juridiques et institutionnelles nécessaires qui permettent de sauvegarder ces droits, qui fournissent toutes les protections requises et qui permettent l'existence de syndicats et d'organisations d'employeurs représentatifs. Par conséquent, nous appuyons les efforts de l'OIT destinés à renforcer les mécanismes de mise en œuvre pratique de la liberté d'association et de la négociation collective grâce notamment à la coopération technique et aux activités de renforcement des capacités et de sensibilisation. Nous appuyons le projet de plan d'action concernant la promotion de ces droits et espérons qu'il tiendra compte d'activités telles que l'exercice actuel dans le domaine de la révision de la structure de terrain et du renforcement de la capacité de l'OIT.

Nous avons pris note de la préoccupation exprimée dans le rapport concernant le faible taux de ratification de la convention n° 87 ainsi qu'une proposition distincte du Directeur général destinée à fixer la date de 2015 pour la ratification complète de toutes les conventions fondamentales.

Il est vrai que la ratification d'une convention exprime un engagement pris par un gouvernement de mettre en œuvre cette convention. Pourtant, le vrai problème et le défi qui se posent concerne la mise en œuvre.

La ratification en soi ne garantit pas que tous les droits au travail soient observés. C'est pour cette raison que la Nouvelle-Zélande ne ratifie que les conventions que nous pouvons réellement appliquer, compte tenu de notre législation et pratique nationale.

Assurer une capacité suffisante dans tous les Etats pour une mise en œuvre complète des conventions est un problème critique. Nous pensons que les structures administratives et juridiques nécessaires pour assurer la jouissance des droits du travail constituent une priorité pour l'OIT dans toute campagne promotionnelle portant sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective.

Nous attendons avec intérêt une discussion constructive sur tous ces problèmes.

Original portugais: M. LIMA GODOY (employeur, Brésil)

La liberté d'association, qui est le thème du rapport global de 2008 dont nous discutons à cette 97^e session de la Conférence internationale du Travail, a été, en particulier, lorsqu'elle est exercée dans le domaine syndical par les travailleurs, au centre de l'attention de l'OIT et, je peux affirmer, en tant que vice-président régional de l'Organisation internationale des employeurs, que la liberté d'association est appuyée par les employeurs brésiliens et latino-américains. Cela dit, cette discussion doit nous permettre de souligner que l'Organisation doit aussi défendre les employeurs lorsque leur liberté est niée ou menacée.

Ainsi s'imposent le contenu et l'esprit de la Déclaration de 1998, qui constitue l'une des manifestations les plus fondamentales de la volonté de cette institution, et qui mérite donc le respect de tous les mandants tripartites de l'OIT.

J'ai l'honneur de pouvoir dire à cette assemblée que, dans mon pays, nous avons largement bénéficié de cette liberté, surtout depuis la promulgation de la Constitution de 1988 qui a restauré la démocratie au Brésil. Même si nous n'avons pas encore ratifié la convention n° 87, nous disposons d'un système syndical qui réunit de nombreux adhérents, et les négociations collectives sont pratiquées à grande échelle dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions de notre pays. Récemment, sans qu'il y ait eu la moindre opposition de la part des chefs d'entreprise, les centrales syndicales ont vu leur rôle de représentants des travailleurs au sein des organismes officiels tripartites officiellement reconnu par la loi.

Malheureusement, ce n'est pas le cas dans toute l'Amérique latine puisqu'il existe encore un cas flagrant d'agression d'une organisation d'employeurs du Venezuela, la FEDECAMARAS, qui participe depuis de nombreuses années aux sessions de la Conférence internationale du Travail. Néanmoins, ce cas n'a pas été examiné de façon adéquate par la Commission de l'application des normes de la Conférence, alors que le Venezuela a ratifié la convention n° 87.

Ces deux exemples montrent qu'il ne faut pas confondre le respect de la Déclaration et la ratification des conventions, et que ce respect ne peut être assuré que par une promotion effective et convaincue du contenu de la Déclaration.

En approuvant la Déclaration de 1998, les mandants tripartites de l'OIT ont pris un engagement solennel qui ne sera tenu qu'en menant des actions cohérentes et efficaces pour que les principes et droits fondamentaux unanimement déclarés se matérialisent dans le monde du travail.

Ainsi, mettre l'accent sur l'efficacité nous oblige à demander au BIT de renforcer son appui aux mandants, en particulier dans le cadre de la coopération technique, pour répondre aux besoins de chaque pays. Sur ce point, pour parler franchement,

nous aurions préféré que le plan d'action présenté dans le rapport pour les quatre prochaines années, qui n'occupe que deux des 111 pages que comporte le document, soit plus substantiel.

Pour nous, les employeurs, la promotion du contenu de la Déclaration de 1998 constitue le noyau dur de la mission de l'OIT. C'est pourquoi, tout en vous remerciant tous de l'attention que vous avez prêtée à mes paroles, je voudrais conclure en réaffirmant notre engagement inébranlable pour la promotion et la mise en pratique effective des principes et des droits fondamentaux au travail. Je suis certain d'être suivi par tous les employeurs du Brésil et de l'Amérique latine.

Original anglais: M. MATSUI (gouvernement, Japon)

Au nom du gouvernement du Japon, j'aimerais vous faire part de nos remarques concernant le rapport global.

Tout d'abord, le gouvernement du Japon pense qu'il est inapproprié que le Japon soit cité au paragraphe 177. Au Japon, les enseignants sont des agents des services publics. Le droit concernant la négociation de nos salaires avec les autorités est un droit reconnu. En outre, au Japon, des mesures compensatoires en cas de restriction des droits fondamentaux du travail, comme par exemple un système de recommandations sur les salaires et d'autres conditions de travail pour les fonctionnaires locaux, y compris les enseignants des écoles publiques, sont attribuées aux commissions du personnel, parties tierces neutres.

Le gouvernement du Japon estime que ces mesures sont mises en œuvre pour permettre une révision appropriée des niveaux de salaires, et le gouvernement du Japon invite l'OIT à en tenir dûment compte.

Deuxièmement, le gouvernement du Japon estime que la réforme de la fonction publique est une question importante. Il faut y travailler promptement car le public s'intéresse énormément aux agents de la fonction publique à l'heure actuelle.

Le gouvernement du Japon a mis au point un projet de loi concernant la réforme du service civil qui définit les principes fondamentaux de la réforme. Nous nous fondons sur des discussions comptant sur la participation des organisations de travailleurs compétentes.

Ce projet de loi a été présenté à la Diète le 4 avril 2008 et adopté par la chambre des représentants, avec amendement, le 29 mai. Aujourd'hui, ce projet de loi a été adopté à la Chambre haute.

Ce projet de loi relatif à la réforme du service civil prévoyait un examen du droit à la négociation collective et s'appuie sur le rapport de la Commission d'examen spéciale et sur celui du groupe consultatif, qui comporte des membres ayant une connaissance et une expérience du monde des syndicats et des organisations de travailleurs pertinentes.

Certains amendements partiels ont été apportés au projet de loi initial après des discussions très animées à la Diète. La réforme du service civil est en cours, prévoyant un échange de vues entre les parties concernées et des discussions très animées au parlement. Le gouvernement japonais examinera ce texte de façon détaillée une fois que le projet de loi aura été adopté.

Le gouvernement du Japon tranchera quant aux mesures législatives nécessaires après trois années que cette loi aura été promulguée et nous poursui-

vrons un échange de vues franc et direct avec les parties concernées, y compris les organisations de travailleurs.

Après l'adoption de ce projet de loi, nous passerons à l'examen du cadre d'examen futur en entendant à nouveau les parties concernées, dont des organisations de travailleurs.

Le gouvernement du Japon continuera à faire de son mieux pour donner un sens à ces discussions avec les parties concernées, y compris les syndicats, pour parvenir à une réforme fructueuse du service civil en nous fondant sur l'idée qu'un échange de vues franc et direct et une bonne coordination sont nécessaires.

Original arabe: M^{me} ABDEL HADY (ministre de la Main-d'œuvre et des Migrations, Egypte)

Nous avons lu le rapport du Bureau avec soin. Le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*. Selon moi, ce rapport est un excellent rapport qui coïncide avec le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et le 60^e anniversaire de l'adoption de la convention n° 87.

Nous le savons tous, la liberté d'association fait partie des droits et principes les plus fondamentaux. C'est, selon nous, la meilleure manière de promouvoir la démocratie et la bonne gouvernance dans le monde du travail et d'assurer un environnement du travail convenable.

J'estime que les changements rapides que nous voyons dans le domaine du travail, en particulier les changements liés aux nouvelles technologies et à la privatisation, ont un rôle important à jouer par rapport aux principes et droits fondamentaux au travail, à la liberté d'association et au droit de négociation collective.

Je pense que nous devons mettre en place un environnement propice qui nous permette de jouir de la liberté d'association et du droit de négociation collective compte tenu notamment des changements auxquels nous avons assistés à l'échelle mondiale. Il nous faut maintenant trouver des institutions efficaces et fortes tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Les associations et les organisations doivent avoir le droit de négocier collectivement et de coopérer les unes avec les autres pour régler les conflits et pour que nous trouvions les solutions les plus favorables à toutes les parties.

Je pense que la négociation collective joue un rôle majeur à cet égard. Elle participe à la promotion du rôle des associations et des organisations d'employeurs et de travailleurs.

L'Egypte a ratifié les huit conventions fondamentales, notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui traitent de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

L'Egypte a ratifié ces conventions fondamentales parce qu'elle est convaincue que ce sont des principes auxquels nous devons nous soumettre et que l'Egypte respecte toutes les conventions et traités internationaux.

La Constitution égyptienne garantit le droit de la liberté d'association et prévoit pour toutes les par-

ties la possibilité de constituer des associations pour préserver leurs intérêts.

Le gouvernement égyptien promeut la liberté d'association et veille à mettre en place un environnement propice à la négociation collective, tout en essayant de surmonter tous les obstacles qui entravent la pleine jouissance des droits des travailleurs.

L'Egypte fournit les structures et les bases nécessaires à la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective. Elle dispose également de tribunaux compétents qui règlent les différends qui pourraient survenir.

La législation du travail en Egypte a également fixé un cadre à la liberté d'association et à la négociation collective. Elle donne aux employeurs et aux travailleurs le droit de recourir devant les organes compétents en cas de conflits en vue de parvenir à un règlement équitable.

Le ministère du Travail, en Egypte, déploie beaucoup d'efforts pour établir des relations équilibrées entre tous les partenaires sociaux. Il fournit également des efforts importants pour apporter un soutien technique et moral aux partenaires sociaux. Au cours des dernières années, le ministère du Travail a permis de régler beaucoup de conflits. Plus de 80 pour cent du nombre total de plaintes déposées ont été réglées à l'amiable et les droits des travailleurs ont pu être garantis.

Le ministère travaille sans relâche pour assurer le règlement de tous les conflits dans les secteurs public et privé et nous avons vu dernièrement que de bons résultats ont pu être enregistrés dans ce domaine.

Par ailleurs, le ministère organise des campagnes de sensibilisation et des cours, afin de sensibiliser les travailleurs sur leurs droits et sur les moyens auxquels ils peuvent avoir recours afin de faire respecter leurs droits.

Le ministère leur donne toute l'aide nécessaire à cet effet. Des sessions de discussions et de négociations sont organisées entre les partenaires sociaux au ministère.

Dans le domaine de la négociation collective, nous avons réussi à régler plus de 90 pour cent des litiges qui ont été soumis au ministère. Ce règlement de différends a été rendu possible grâce aux efforts accomplis par le ministère: plus de 70 conventions collectives ont été signées, afin de protéger les droits des travailleurs dans le cadre de la législation du travail égyptienne.

Nous avons assisté dernièrement à une très forte augmentation des prix des denrées alimentaires et aux conséquences de celle-ci par rapport aux tranches les plus pauvres de la population. D'où des crises et des conflits dans plusieurs pays, y compris en Egypte.

Le ministère du Travail estime qu'il faut protéger tous les travailleurs. Notre ministère a tout fait pour aider les entreprises qui rencontrent des problèmes. Le ministère a aussi essayé de régler tous les litiges et les problèmes, et de parvenir à des solutions favorables à tous.

Nous essayons également de fournir une aide financière et des subventions à certains travailleurs dans les entreprises qui rencontrent des problèmes. Dans certains cas, une telle aide financière a été fournie plus d'une fois aux mêmes travailleurs car le ministère estime qu'il est nécessaire de jouer pleinement son rôle pour aider tous les travailleurs. Nous avons également mis sur pied une cellule de crise au ministère pour suivre la situation, suivre la

crise et tenter de trouver la meilleure solution possible. Tout ceci se fait au ministère, sous la supervision et selon les recommandations de Son Excellence M. Hosni Moubarak, Président de notre pays. Nous pensons en effet qu'il est indispensable d'assurer une existence paisible et une stabilité à toute notre population.

Pour terminer, je remercie le groupe d'experts qui assure le suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Original arabe: M. RAZZOUK (gouvernement, Liban)

Le rapport global de 2008 s'est articulé autour de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, se basant sur deux principes fondamentaux, à savoir la liberté d'association et la négociation collective. Le rapport souligne également d'autres principes aussi importants tels que l'égalité, la justice et la complémentarité qui sont des conditions nécessaires pour la réussite du nouveau contrat social.

A cette occasion, permettez-moi d'exprimer ma plus profonde gratitude à son Excellence le Directeur général de l'OIT pour le sérieux, la qualité et la pertinence qui ont marqué ce rapport de 2008. Nous le remercions d'avoir mis le doigt sur la plaie, et nous devons, en tant que membres de cette Conférence, faire preuve du même courage et du même sérieux pour réaliser nos objectifs.

Au Liban, et jusqu'à présent, nous n'avons pas encore ratifié la convention n° 87 mais nous nous employons actuellement à mettre en place le mécanisme légal de ratification de cette convention. Le Liban a fait des pas en avant vers la réalisation de la complémentarité entre les partenaires sociaux en dépit de la diversité politique et des différences dans les approches du réel qui existent au Liban. Sans nul doute, les règles et principes qui figurent dans les deux conventions n° 87 et 98 sont très importants pour créer l'environnement propice au travail décent. Et c'est pour cela que ces deux conventions ont été reçues très positivement par les travailleurs et les employeurs également.

Aucun chercheur, aucun négociateur ne peuvent s'isoler des mondes social, politique et économique qui les entourent. D'autant plus que nous vivons à l'heure de la globalisation qui envahit la Terre entière.

Notre monde est devenu un village planétaire. Les frontières disparaissent petit à petit, les échanges culturels et sociaux s'intensifient. Nous sommes en fait entrés dans une nouvelle époque de compétitivité et de concurrence vers le meilleur. Nous vivons à l'heure des changements radicaux, qui ne connaissent pas de frontières. Nous vivons à l'heure des communications, de la modernisation, de l'ouverture des civilisations les unes aux autres dans le plus grand processus d'échanges culturels et sociaux, qui a changé les concepts même de la vie, qu'on le veuille ou pas, d'où l'importance de la liberté syndicale et des négociations collectives qui constituent le cadre idéal pour établir, faciliter la négociation et promouvoir la confiance mutuelle.

Le Liban, de par sa position géographique, est un carrefour entre l'Asie, l'Europe et l'Afrique. Le Liban a toujours été un pôle d'échanges culturels et d'échanges entre les civilisations et les cultures. Je peux vous assurer que la société libanaise a effectué de grands bonds en avant vers la modernité à tel point que le Liban a été appelé la Suisse de l'Orient, le Liban qui a toujours, et qui sera toujours, une

terre de liberté pour son peuple et pour tous les peuples épris de liberté.

Nous voudrions aussi souligner le rôle des gouvernements responsables d'établir et de créer l'environnement politique et social propice qui permettrait au peuple épris de liberté de fonder et de créer cette justice sociale à l'abri de toute discrimination, sous quelque forme que ce soit, et notamment la discrimination entre les hommes et les femmes.

Le gouvernement de mon pays a permis aux femmes d'accéder aux plus hauts postes dans tous les domaines, et même dans les domaines du secteur public. La femme libanaise est en fait pionnière dans le domaine de la création et de l'innovation. Bien sûr, il reste encore quelques problèmes que nous nous efforçons de résoudre conformément aux normes internationales. Nous croyons aux changements rapides mais non aux changements faits à la hâte. Il vaut toujours mieux prendre le temps nécessaire.

Imaginez ce petit pays, le Liban, de près de 10 000 kilomètres carrés seulement, et une population de 3 millions de personnes, où se sont constitués près de 700 syndicats et 60 unions syndicales de travailleurs et d'employeurs et où les femmes ont joué un rôle important dans le secteur public et dans la société civile. La liberté syndicale est florissante au Liban et lorsque l'on parle d'intervention dans le travail des syndicats, l'ingérence du gouvernement est tellement exagérée que l'affirmation perd toute crédibilité. En fait, la liberté d'expression est consacrée tant en théorie que dans les faits dans la société libanaise, et personne ne peut la limiter: c'est ainsi que le gouvernement libanais représenté par le ministre du Travail a institué le cadre approprié à la coopération entre les partenaires sociaux, gouvernement, travailleurs et employeurs.

Le principe même de la négociation collective directe a permis aux travailleurs du Liban de réaliser des acquis très importants surtout au niveau de l'augmentation du niveau des subventions sociales et de la protection sociale. Le gouvernement a prêté une attention particulière à l'agriculture qui constitue l'une des clés de voûte de l'économie libanaise. Malgré les attaques violentes qui visaient la destruction de l'économie au Liban, malgré tous les problèmes, les difficultés et les guerres, le Liban a résisté. Et la société libanaise a fait des pas de géant dans le domaine du respect des principes et des droits fondamentaux, et notamment le renforcement de la liberté syndicale et du droit de négociation collective, et l'éradication du travail forcé et du travail des enfants.

C'est l'application qui compte en fin de compte. Les lois et les textes ne suffisent pas, il faut que ces textes et ces lois soient appliqués, et par des mesures pratiques comme par exemple la promotion de l'inspection du travail.

La convention n° 87 est actuellement discutée au Liban afin qu'elle soit adoptée et ratifiée dans les plus brefs délais et nous avons déjà avancé à cet égard. Ainsi, la porte est maintenant ouverte aux fonctionnaires du secteur public et des départements gouvernementaux de s'associer et de fonder des syndicats et des organisations. C'est d'ailleurs ce qui s'est passé dans certaines administrations comme celles du Conseil de la fonction publique ou les offices des eaux et de l'électricité. Nous espérons terminer, dans les plus brefs délais, la mise en place des dispositions légales permettant aux fonc-

tionnaires de l'administration publique de s'associer et de constituer des syndicats, et que le nom du Liban figure bientôt sur la liste des pays qui ont ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Mais nous espérons aussi que l'Organisation comprendra les circonstances très difficiles qu'a connues le Liban récemment et qui ont retardé la ratification de cette convention.

Pour conclure, nous voudrions saluer les efforts du Directeur général pour la mise au point de ce rapport très important et signaler tous les projets de coopération technique préparés par l'Organisation, tout en soulignant l'importance du suivi et du contrôle, et la nécessité de s'adapter à tous les changements. Nous pensons également que l'Organisation doit renforcer et réactiver le rôle des bureaux régionaux qui devraient tenir des réunions annuelles en dehors du cadre de la Conférence internationale du Travail.

Nous vous remercions de votre attention et souhaitons à notre Organisation, à son Directeur général et à tous ceux qui sont concernés par les problèmes du travail et des travailleurs, plein succès dans la réalisation de leurs objectifs de justice et d'égalité.

Original arabe: M. MATAR (employeur, Emirats arabes unis)

Monsieur le Directeur général nous a soumis le rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*. Nous voudrions tout d'abord exprimer au Directeur général notre appréciation face à ce rapport objectif et transparent qui contient des informations très importantes sur la liberté d'association telle qu'elle existe sur le terrain.

Nous voudrions souligner les points suivants dans le suivi de la Déclaration. Tout d'abord, la Déclaration revêt une importance capitale en ce qui concerne la sensibilisation à ces droits fondamentaux, elle encourage les travailleurs et les employeurs à aider les gouvernements à mettre en œuvre les principes fondamentaux sur le plan national.

Deuxièmement, il existe un lien important entre les quatre principes fondamentaux qui sous-tendent la liberté d'association, la suppression du travail des enfants, le travail forcé, l'égalité des salaires et la suppression de toute discrimination sur le lieu de travail.

Troisièmement, il existe une inégalité parmi les pays en ce qui concerne la ratification des différentes conventions et nous devrions évaluer et connaître les raisons de cette inégalité.

Quatrièmement, l'OIT doit accorder l'aide technique aux pays et aux organisations d'employeurs et de travailleurs afin de leur permettre de mettre en œuvre les principes contenus dans la Déclaration, tout en procédant à l'évaluation de la situation et des possibilités d'application de ces principes, de manière à parvenir à surmonter les entraves qui empêchent la mise en œuvre des droits fondamentaux et des libertés préconisées.

Enfin, nous voudrions dire que les Emirats arabes unis ont déjà ratifié six des huit conventions mentionnées par la Déclaration, et qui couvrent trois des quatre secteurs contenus dans cette Déclaration. Cette ratification a surtout été possible grâce à la participation des trois partenaires sociaux.

Original anglais: M. SANKAR SAHA (travailleur, Inde)

Je prends la parole en tant que secrétaire général de la Centrale syndicale de l'Inde.

Je sais gré au Directeur général d'avoir organisé ce débat sur l'examen global de l'application et de la mise en œuvre des principes et droits universels relatifs à la liberté syndicale et à la libre négociation collective. Nous fêtons les dix ans de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que le 60^e anniversaire de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Incontestablement, dans le système économique actuel, la liberté syndicale et la liberté de négociation collective sont des droits de l'homme fondamentaux, qui ont un impact très important sur les conditions de travail et de vie, si ces droits peuvent s'exercer dans des conditions de liberté, de justice, de sécurité et de dignité humaine.

Il est aussi vrai que notre débat porte sur le droit syndical et la négociation collective après une décennie de mondialisation qui a entraîné le non-emploi, le chômage, le sous-emploi, la diminution des salaires, l'externalisation, la sous-traitance, la précarisation: en somme l'insécurité au travail.

L'OIT, dans son rapport sur l'emploi dans le monde, a indiqué que: «le chômage et le sous-emploi ont atteint un niveau sans précédent. La situation mondiale de l'emploi n'est guère réjouissante et ne cesse de s'assombrir.» Je n'en veux pour preuve que le fait que des millions de travailleurs migrants se déplacent d'un pays à l'autre pour vendre leur force de travail au prix le plus bas, sans bénéficier d'aucune protection sociale. Nous ne pouvons citer un seul pays où le travail des enfants ne fait pas l'objet d'une exploitation et où la traite des femmes et des enfants n'est pas devenue une caractéristique régulière du commerce. De même, au cours de cette mondialisation, l'informalisation du secteur formel est devenue chose banale dans tous les pays, avec pour conséquence que la majorité absolue de la main-d'œuvre dans tous les pays, voire jusqu'à 94 pour cent, travaille dans le secteur informel sans bénéficier de salaires minimums, sans conditions de service, sans couverture du système de protection sociale. Dans de nombreux pays, les travailleurs se retrouvent en concurrence et c'est à qui se vendra au salaire le plus bas; 1,3 milliard de personnes vit aujourd'hui avec moins de 1 dollar par jour, 3 milliards vivent avec moins de 2 dollars par jour. Dans l'économie de marché ouverte que nous offre la mondialisation, 86 pour cent de la richesse mondiale sont entre les mains de 22 pour cent de la population mondiale. Les 225 capitalistes les plus riches du monde possèdent à eux seuls une richesse totale supérieure à 1 000 milliards de dollars, soit le revenu annuel de 47 pour cent de la population mondiale.

Cette auguste assemblée comprendra que toute l'économie mondiale est en train de plonger dans la récession la plus grave qui n'est plus une récession cyclique mais permanente et irréversible de par sa nature. Cette économie de marché si adulée finit par dévorer elle-même le marché. Au bout du compte, les industries mettent la clé sous la porte et se séparent de millions de travailleurs tous les jours. Nous sommes en train de parler du droit syndical et du droit de négociation collective alors que les travailleurs ne sont pas au travail.

Nous avons, pourtant, connu une époque glorieuse, où chaque femme et homme jouissait, dans beaucoup de pays, du droit au travail et, de ce fait, goûtait à la dignité du travail. Mais écoutons le président de la Banque mondiale, qui est le principal architecte de la mondialisation, et dit avoir parlé dans le passé d'images d'espoir pour le peuple, mais avoir aujourd'hui d'autres souvenirs – des images sombres, des images de désespoir et de déclin pour des populations qui, autrefois, avaient caressé des espoirs et qui aujourd'hui n'en avaient plus.

Pour rendre encore plus compétitifs leurs acteurs économiques, sur le marché intérieur et sur les marchés extérieurs, les gouvernements nationaux sont en train de créer des zones économiques spéciales où les législations nationales, en particulier celles relatives au travail, ne s'appliquent plus. Pour profiter de ces avantages, les multinationales s'y précipitent, fermant boutique ailleurs.

Compte tenu de ces circonstances et de cette réalité où l'informalisation du secteur formel est en tête de liste des priorités des gouvernements nationaux et des employeurs, où «engager et licencier» est devenu le mot d'ordre, où la permanence et la sécurité de l'emploi appartiennent désormais au passé, où les contrats individuels sont encouragés par les autorités au détriment des accords collectifs, où les employeurs font tout cela avec le plein soutien et les encouragements des gouvernements à la botte de la classe dirigeante, où les gouvernements nationaux non seulement découragent les travailleurs de se mettre en grève, mais répriment les grèves de manière brutale, en torturant, en tuant sans pitié, en jetant derrière les barreaux les travailleurs par le biais de lois pas du tout démocratiques, et où le pouvoir judiciaire interdit les grèves auxquelles les travailleurs ont recours pour obtenir la satisfaction de leurs revendications légitimes, on peut facilement s'imaginer le destin de la convention de l'OIT sur le droit syndical et la négociation collective. Et cela se verra même dans les comptes rendus de la Commission de l'application des normes qui fait état de graves violations de ces conventions dans jusqu'à 96 pays développés et en développement.

Les enseignements à en tirer en l'espèce sont que, historiquement, aucun droit n'est jamais offert par bonté d'âme aux travailleurs, eux qui sont les créateurs de la présente civilisation, et que les droits sont la conséquence de la lutte de classes des travailleurs mais aussi des changements radicaux qui bouleversent le monde et coûtent la vie à des millions de personnes. Les droits perdus ne peuvent être reconquis qu'au prix d'une lutte sans merci contre tout système engendrant l'exploitation.

M. ADDOUM (gouvernement, Maroc)

Je tiens à souligner la qualité et la pertinence du rapport du Directeur général réservé cette année à la liberté syndicale et la négociation collective, pierre angulaire du système de valeurs instauré par l'OIT, et qui s'inscrit dans le cadre de la continuité qui caractérise les actions du BIT en vue de la mise en œuvre effective de la Déclaration relative aux droits fondamentaux au travail.

Dans sa quête incessante de justice sociale, de démocratie et de promotion des droits de l'homme, l'OIT a fait de la promotion des droits fondamentaux au travail l'objectif majeur de son action normative et de ses programmes de coopération technique.

Le rapport a tracé l'évolution et les nouvelles avancées enregistrées en termes de ratification des conventions n^{os} 87 et 98, d'une part, et d'application de leurs dispositions et de réformes de législations nationales en la matière.

Il a par ailleurs le mérite d'avoir ouvert de nouvelles pistes de réflexion et soulevé des éléments de débats se rapportant à la problématique de la liberté syndicale et à la négociation collective.

Le rapport a souligné également l'importance de la liberté d'association et de la négociation collective dans un contexte marqué par la montée de la concurrence et où le respect de la liberté syndicale est une condition *sine qua non* de la compétitivité économique et l'attraction des investissements étrangers.

Le rôle de l'Etat s'avère, dans ce sens, de premier plan, dans la mesure où la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective est tributaire d'une législation renouée, de l'existence d'institutions efficaces et de l'efficacité de l'administration du travail.

En outre, le développement de nouvelles formes de contractualisation induites par une concurrence accrue imposée par la globalisation de l'économie nécessite la réflexion sur de nouvelles approches susceptibles d'assurer la protection du droit syndical et la promotion du dialogue social, ainsi que le développement de mécanismes de dialogue et de concertation à tous les niveaux.

Toutefois, la persistance des restrictions nous pousse à nous interroger sur l'origine de ces problèmes et à réfléchir aux moyens d'y pallier et aux formules susceptibles d'assister les mandants dans l'objectif du renforcement des capacités des partenaires sociaux en vue du renforcement, d'où la grande utilité du plan d'action établi par le BIT pour les quatre prochaines années, cette initiative qui vise le renforcement du mécanisme de promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective.

Je profite de cette occasion pour donner un bref rappel de l'expérience marocaine en matière de promotion de la liberté syndicale où des avancées notables ont été enregistrées en matière de promotion de la liberté syndicale grâce à la rénovation de l'arsenal juridique et au renforcement des programmes de coopération technique basés sur le tripartisme.

Le nouveau Code du travail adopté en 2003 a d'ailleurs consacré la liberté syndicale et a interdit toutes formes d'ingérence dans les affaires des syndicats; il a également institué plusieurs instances bipartites et tripartites du dialogue social aux niveaux de l'entreprise, régional et national, dont le rôle est de résoudre pacifiquement les conflits sociaux et de se concerter sur les problématiques liées à l'emploi, à la sécurité, à l'hygiène au travail, aux conventions collectives du travail, etc.

Par ailleurs, la négociation collective a été pour la première fois instituée et réglementée au niveau du coût du travail selon une périodicité et des procédures déterminées aux niveaux de l'entreprise, du secteur et au niveau national.

Certes, le Maroc a franchi des pas importants en matière de promotion de la liberté syndicale dans le cadre du processus de renforcement des institutions démocratiques dans lequel le Maroc s'est ancré. Son expérience est perfectible et suscite l'engagement et la détermination des partenaires sociaux ainsi que le renforcement de la coopération technique.

Le Directeur général a une fois encore soumis à la Conférence un rapport érudit contenant une analyse approfondie de la liberté d'association et des enseignements tirés de la pratique.

Nous souscrivons à l'analyse qu'il propose et espérons que le plan d'action suggéré recevra l'attention qu'il mérite, étant donné l'évolution rapide de la mondialisation. Nous reconnaissons que la liberté d'association et le droit d'organisation sont des droits fondamentaux. Non seulement ils garantissent des conditions économiques et sociales dynamiques et favorables mais permettent aux partenaires sociaux de parvenir à un consensus propre à garantir une croissance ne faisant pas d'exclus. Dans le cas des PMA, une telle croissance est une condition *sine qua non* du bien-être économique et social durable. L'espoir que la mondialisation apporterait le bien-être et un développement économique qui n'exclurait personne a été quelque peu déçu. Plusieurs rapports de la CNUCED montrent qu'il est faux de dire que la mondialisation atténue la pauvreté dans les PMA. D'après ces rapports, la pauvreté de masse persiste dans ces pays, non pas parce qu'ils ne sont pas intégrés dans l'économie mondiale ou faute de libéralisation des échanges, mais parce qu'ils sont sous-développés. Dans bien des PMA la libéralisation des échanges a en fait aggravé les déficits de la balance commerciale. Le rapport de la CNUCED indique que l'aide, l'atténuation de la dette et les échanges commerciaux doivent aller de pair si l'on veut une croissance sans exclus.

Des échanges commerciaux axés sur le développement seront plus productifs qu'un développement axé sur les échanges commerciaux. D'après ce rapport, les relations entre échanges commerciaux et pauvreté varient d'un pays à l'autre en fonction de la structure de leur production et de leur niveau de développement. Dans les cinquante PMA la majorité de la population vit avec des revenus égaux ou inférieurs à un dollar par jour, ce qui fait de la pauvreté extrême un phénomène de masse.

La mondialisation associée à la libéralisation des échanges a contribué à l'accentuation des inégalités sociales et régionales dans bien des pays, conduisant souvent à l'exclusion sociale. L'introduction de nouvelles technologies a accru la productivité et l'efficacité, mais peut-être aux dépens de l'emploi. Il faut noter que cette croissance sans emploi génère du chômage, et favorise l'essor de l'économie informelle, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement. Il s'ensuit que la nouvelle économie engendrée par le processus de mondialisation se caractérise par une plus grande polarisation sociale. La fracture entre une frange de population éduquée et ayant des revenus stables et une masse de plus en plus importante de travailleurs précaires et de travailleurs dans l'économie informelle semble se creuser chaque jour plus rapidement.

J'invite le Directeur général à examiner cette question pour que l'avenir soit meilleur.

Nous sommes satisfaits du plan d'action visant à encourager les pays à ratifier les principes fondamentaux, y compris 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, dans les années qui viennent, mais nous estimons

que la ratification à elle seule ne suffira pas pour atteindre les objectifs désirés et relever les défis à venir. La communauté internationale doit pouvoir produire des bénéfices concrets de sorte que les trois partenaires sociaux soient encouragés à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et à s'efforcer de les appliquer.

Enfin, il est impératif d'améliorer la qualité des dirigeants et la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs est essentiel pour que s'ouvre un dialogue social fructueux. Un tel renforcement associé à une prise de conscience généralisée peut créer des conditions propices à la promotion de l'Agenda du travail décent qui met l'accent sur les droits au travail, l'emploi, la productivité et la protection sociale de tous.

Original anglais: M. MAINALI (gouvernement, Népal)

Pour commencer, au nom de ma délégation et en mon nom propre, je tiens à me féliciter du rapport global du Directeur général, intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*. Ce rapport présente une vue d'ensemble de l'application et de la légalisation des principes et droits universels concernant la liberté d'association et la négociation collective. Nous pensons que la liberté d'association et la négociation collective sont des droits fondamentaux. La Constitution intérimaire du Népal de 2007 garantit à chaque citoyen népalais la liberté d'exercer toute profession, métier, négoce ou activité. Les citoyens ont le droit de constituer des syndicats et des associations, de se rassembler de manière pacifique et de défendre leurs intérêts professionnels et de négocier de manière collective. Le Népal a ratifié sept conventions de l'OIT, parmi lesquelles la convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est examinée de manière active par le gouvernement népalais. Le Népal, pays d'émigration, travaille également avec des pays d'accueil à la protection et la promotion des droits des travailleurs migrants. Nous sommes heureux d'avoir des échos positifs de leur part.

Permettez-moi rapidement de mentionner les changements historiques qui se sont opérés au Népal depuis le succès du mouvement populaire pacifique d'avril 2006.

Le Népal a réussi, après une décennie de conflits armés, à mettre en place un processus de paix. Le groupe armé a été transformé en parti politique, des élections de l'Assemblée constituante se sont tenues en avril 2008, et la toute première session de l'Assemblée a mis formellement un terme à deux cent quarante ans de monarchie. Le Népal est aujourd'hui une république avec tous les droits fondamentaux garantis par la Constitution. C'est donc un contexte propice pour les travailleurs et les employeurs, pour qu'ils puissent créer et rejoindre les organisations de leur choix, sans devoir attendre un signal des autorités, et se lancer dans la négociation collective. Le gouvernement a d'ores et déjà lancé des réformes institutionnelles et juridiques. Nous sommes en passe de lancer un mécanisme de sécurité sociale tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Le gouvernement reconnaît le mécanisme tripartite et les démarches tripartites, pour traiter des problèmes touchant au travail. Ce mécanisme permettra de promouvoir des relations harmonieuses

entre les travailleurs et la direction, et de maintenir la paix du travail dans notre pays.

Grâce au nouvel amendement apporté à la loi sur la fonction publique, les fonctionnaires gouvernementaux népalais jouissent maintenant de droits syndicaux jusqu'au niveau de cadre. L'Assemblée constituante va entamer des délibérations sur divers aspects de la nouvelle Constitution. Nous allons poursuivre notre engagement d'institutionnalisation et de renforcement des dispositions qui garantissent le droit de liberté d'association, et de négociation collective pour les travailleurs et les employeurs de mon pays.

Original anglais: M. ROYE (travailleur, Inde)

La liberté syndicale, la protection du droit syndical sont les pierres angulaires du dialogue social. La négociation collective est la forme la plus élevée du dialogue social.

Comment ne pas s'indigner lorsque même après soixante longues années, après l'adoption des conventions (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, des millions de travailleurs dans le monde entier sont toujours privés des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale, la protection du droit syndical, le droit d'organisation et de négociation collective. Le nombre de ratifications de ces deux conventions par les Etats Membres sont consternants, et le rapport indique qu'«il est préoccupant d'observer que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est, des huit conventions fondamentales, celle qui a été la moins ratifiée».

Toutefois, il est très important d'observer que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail indique aux Etats Membres que «même s'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ils ont l'obligation – du seul fait de leur appartenance à l'Organisation – de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions».

Et pour citer l'introduction au rapport global de 2004, «la vraie question ne peut et ne doit pas être de savoir si ces principes et droits doivent être respectés, mais quelle est la meilleure façon de les respecter et d'en user».

Dans le rapport global de 2004 sur la couverture de la négociation collective, c'est-à-dire sur le pourcentage de travailleurs dans un pays dont les salaires et les conditions d'emploi sont prioritairement définis par des conventions collectives, le tableau est très sombre. Dans la plupart des Etats membres de l'Union européenne ainsi que dans d'autres pays comme l'Australie et la Norvège, la couverture est de 80 pour cent ou plus. Dans d'autres pays développés, la couverture est moins importante. Elle est de 37 pour cent en Suisse, de 34 pour cent au Canada, de 20 pour cent au Japon et de 15 pour cent aux Etats-Unis. En Asie, le taux de couverture va de moins de 2 pour cent en Inde à 14 pour cent dans la République de Corée. En Amérique latine, les chiffres varient considérablement selon les pays. Ils vont de 65 pour cent à moins de 3 pour cent.

Les pays africains ont un taux de couverture de 30 pour cent en moyenne. Avec les politiques de mondialisation capitalistes, les questions qui se posent véritablement à la classe ouvrière dans les pays

développés sont les délocalisations des activités commerciales et de production, par le biais de l'externalisation et la sous-traitance qui handicapent gravement leur droit à organiser des syndicats et qui affectent leur pouvoir de négociation collective.

Dans les pays en développement, la classe ouvrière est confrontée à des attaques systématiques barbares et inhumaines de la part du capital, qu'il soit national ou international. Les cas d'enlèvements et d'assassinats de dirigeants syndicaux augmentent dans les pays en développement qui sont des destinations de choix pour les multinationales. Il a été indiqué que le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est fondamental, notamment pour les travailleurs les plus vulnérables dans les zones franches d'exportation, les centres d'appel, le secteur informel, le secteur rural ou encore pour les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels et les travailleurs domestiques où les femmes sont largement majoritaires.

Dans un rapport récent, l'OIT a relevé que les employeurs des zones franches d'exportation recourent parfois à la violence physique pour empêcher les travailleurs de former des syndicats et d'y adhérer. Les travailleurs des centres d'appel vivent des expériences similaires, notamment dans les pays en développement. Le colloque international des travailleurs qui s'est tenu en 2005 à Genève s'est élevé contre les politiques de la Banque mondiale et du FMI visant à marginaliser le mouvement syndical et a déclaré que le FMI et la Banque mondiale ont imposé des réformes comportant diverses mesures contre les pauvres et le monde du travail, notamment la privatisation de certains organismes publics, le partage des coûts dans les services d'éducation et de santé, la modération salariale, la compression des dépenses, la libéralisation des prix, la diminution du salaire réel, des retards importants dans le paiement des salaires, le non-paiement des indemnités de licenciement, la suppression des indemnités et avantages divers ainsi que celle des mesures de protection et de prévoyance sociale.

Il y a donc une politique systématique de marginalisation des syndicats. Certaines privatisations d'entités d'Etats, la diminution des couvertures sociales, la libéralisation des prix, la diminution des salaires minimums, l'élimination des avantages de mesures de protection et de bien-être au travail font partie de toutes les mesures prises contre la classe ouvrière.

Le rapport global a noté, à juste titre, que «la proportion de travailleurs dont les salaires et les conditions de travail sont couverts par des conventions collectives demeure plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé. Il est donc logique de s'attendre à ce que la privatisation ait une incidence sur le taux de couverture conventionnelle.» Sans le droit de grève, le droit à la négociation collective va forcément perdre de son efficacité. Un expert a indiqué que le droit de grève est le corollaire et la conséquence logiques de l'application du droit à la négociation collective. S'il n'existe pas, le droit de négociation devient lettre morte.

Selon le rapport global, certains pays très peuplés et aux économies performantes doivent encore ratifier les conventions, mais beaucoup d'entre eux ne semblent pas s'engager sur cette voie. Je dois admettre que l'Inde, pour sa part, n'a pas encore ratifié la convention sur le travail forcé. L'Inde a toutefois ratifié la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, la convention (n° 100) sur l'égalité de rému-

nération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. J'en appelle à la fraternité internationale de la classe ouvrière pour soutenir notre combat afin d'obtenir que l'Inde ratifie les autres conventions fondamentales.

Enfin, je partage la préoccupation manifestée dans le rapport global selon lequel, «on a observé une baisse graduelle des dépenses que le programme relatif à la Déclaration consacre aux activités directement liées à la liberté d'association et à la négociation collective». J'apporte donc tout mon soutien au rapport global.

M^{me} ALLEKI (gouvernement, France)

C'est pour moi un honneur de prendre la parole au nom du gouvernement de la France devant la 97^e session de la Conférence internationale du Travail.

Je félicite le Bureau pour la qualité de ce rapport et pour les évolutions notables qu'il met en lumière.

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont au cœur du mandat de l'Organisation internationale du Travail et constituent, de ce fait, un axe majeur d'action depuis près de soixante ans.

Je tiens à rappeler le rôle fondamental 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. Ces conventions sont des outils privilégiés du développement du dialogue social, dialogue essentiel pour parvenir à concilier les impératifs économiques et sociaux.

Depuis 2000, en vertu du suivi de la Déclaration de 1998, les différents rapports globaux qui ont traité de la liberté d'association témoignent d'avancées dans la construction et dans la valorisation de cette liberté, sous l'égide de l'OIT. En effet, l'OIT joue un rôle déterminant dans l'identification des besoins, dans l'organisation d'un cadre d'intervention et dans la mise en œuvre de moyens adaptés à la mondialisation au regard d'instruments aujourd'hui en développement tels que les accords-cadres internationaux ou la responsabilité sociale de l'entreprise.

La France a souhaité s'investir aux côtés de l'OIT dans la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective. Ainsi, elle soutient le Programme de coopération technique PAMODEC, qui accompagne les Etats dans leurs efforts pour mettre en œuvre les droits fondamentaux au travail.

La promotion du dialogue social constitue un levier d'action fondamental pour parvenir à moderniser les systèmes d'emploi et du travail, de sorte à les adapter aux réalités de la mondialisation.

En France, cette exigence s'est traduite récemment par deux réformes importantes.

La première loi (du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue et au dialogue social) a pour objet de développer la négociation au niveau de l'entreprise et particulièrement dans les très petites entreprises.

La seconde (loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social) prévoit que tout projet de réforme envisagé par le gouvernement relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle relevant de la négociation fasse l'objet d'une concertation préalable avec les partenaires sociaux en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation,

ce qui permet dorénavant d'impliquer les partenaires sociaux en amont du processus législatif.

L'idée qu'un dialogue social harmonieux constitue une condition majeure pour la bonne marche de l'entreprise est une idée reconnue par tous. A nous, Etats Membres de l'OIT, de prendre les mesures nécessaires pour atteindre cet objectif et protéger les travailleurs contre les violations de leurs droits. Et à nous, communauté internationale, de poursuivre notre action pour que ce droit fondamental soit reconnu et s'exerce dans le monde entier.

Original anglais : M. MUSEKA (gouvernement, Zimbabwe)

Au nom du gouvernement du Zimbabwe, je tiens à joindre ma voix à toutes celles qui se sont exprimées avant moi pour féliciter le Directeur général pour son rapport global remarquable: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*.

Ma délégation s'associe à la célébration du dixième anniversaire de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, celle-ci a été à l'origine de la ratification et de la mise en œuvre par beaucoup de pays des conventions fondamentales.

C'est le cas du Zimbabwe qui est fier d'avoir ratifié toutes les conventions fondamentales dans la Déclaration. Mon gouvernement, en consultation avec les partenaires sociaux, continue de moderniser son administration du travail et notamment sa législation du travail qui est aujourd'hui conforme à beaucoup de dispositions des conventions en question.

Cela s'est produit malgré la manière négative dont on décrit notre gouvernement sur la scène internationale. Notre système d'administration du travail continue à subir des modifications de manière à mieux répondre aux besoins des parties prenantes, notamment des travailleurs.

Néanmoins, il nous faut souligner qu'il nous est particulièrement difficile de créer des emplois et de sauvegarder les intérêts des travailleurs face aux sanctions économiques imposées au Zimbabwe par l'Occident.

L'accent mis par le rapport global sur les conventions n°s 87 et 98 n'aurait pu être plus opportun étant donné l'environnement hostile occasionné par les forces négatives de la mondialisation. Ce rapport est le bienvenu sur ce point et nous donne une idée de la nature changeante du marché du travail dont les symptômes négatifs ne peuvent être ignorés.

Dans le cas du Zimbabwe, le poids des sanctions économiques imposées par l'Occident continue à entraver la mise en œuvre des programmes économiques et sociaux. En plus du fait qu'elles sont illégales, les sanctions mentionnées font apparaître la futilité des propos de l'Occident lorsqu'il prétend être à l'avant-garde des droits de l'homme et de la justice.

Le peuple du Zimbabwe a, au cours des dix dernières années, enduré beaucoup de souffrances et fait l'objet de sanctions pour avoir défendu sa souveraineté et recherché l'égalité. La vulnérabilité des travailleurs qui en a résulté, à savoir des taux de chômage importants dans le secteur formel et la pauvreté croissante, a affaibli le pouvoir de négociation des travailleurs.

Mon gouvernement demeure néanmoins résolu à protéger les droits de tous les travailleurs conformément aux conventions n°s 87 et 98.

Je demanderai au Directeur général et à son équipe de voir comment protéger les systèmes de

négociation collective dans des environnements économiques difficiles.

Le rapport comporte des méthodologies qui représentent parfois des obstacles extrêmement complexes par rapport à nos systèmes d'administration du travail, compte tenu des particularités des différents pays. Un seul modèle ne peut convenir à tous.

Nous avons noté le cas de Barclays Africa/Union Forum et exprimé l'espoir que cette nouvelle pratique s'étende à toute l'Afrique et au monde entier. Ce cas montre que, grâce au dialogue et au partenariat, nous pouvons surmonter les barrières de la confrontation, et être en mesure de défendre nos intérêts et d'améliorer de manière durable le bien-être, non seulement de nos travailleurs, mais également de l'ensemble de la société.

Pour conclure, je voudrais revenir sur les succès remportés par notre Organisation au cours des dix dernières années et réaffirmer le constant engagement de mon gouvernement à contribuer au progrès de l'humanité, en faisant du lieu de travail l'épicentre de la démocratie et de la justice sociale. Beaucoup de choses pourraient être réalisées si nos pays ne faisaient pas l'objet d'ingérence dans nos affaires intérieures.

Original anglais: M. RACHMAN (employeur, Indonésie)

L'Organisation des employeurs de l'Indonésie, l'APINDO, se félicite de cette discussion sur le rapport intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*.

Tout en étant très préoccupés par le sujet de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, entre autres, et la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, dans toutes nos activités, nous en tenons compte.

Notre organisation d'employeurs insiste sur la préservation de ces droits. Cette année, elle est devenue la première association à lutter pour les droits des travailleurs.

Il y a quelques années, nous avons mis en place la liberté d'association. Cela fait cent ans aujourd'hui. L'Indonésie a ratifié la convention n° 98 en 1957 et en 1998 la convention n° 87.

Suite à la ratification de ces conventions, les organisations d'employeurs en Indonésie et les syndicats indonésiens ont travaillé main dans la main, axant leurs activités sur l'augmentation de la productivité et la prévention des conflits avant qu'ils n'apparaissent.

L'Organisation des employeurs de l'Indonésie et les syndicats partagent la même position. Ils veulent tous la prospérité.

Enfin, l'organisation des employeurs indonésiens et les syndicats doivent concrétiser cette vision par un climat harmonieux.

La loi n° 21 de l'an 2000 concerne les syndicats. La loi n° 30 de 2003 représente un pas supplémentaire pour l'organisation des employeurs et les syndicats indonésiens. Ainsi, ils sont mieux en mesure de communiquer et de présenter leurs aspirations de manière démocratique, et de renforcer leurs compétences et leurs capacités.

Cela a un impact pour la prospérité des travailleurs. Une collaboration entre employeurs et travailleurs permet de mettre en place des partenariats, un emploi durable, la prospérité pour tous, grâce à la transparence et la démocratie. Les politiques de relations professionnelles sont également mises en œuvre par des institutions bipartites à tous les ni-

veaux, ceci grâce à des partenariats étroits travailleurs/employeurs.

Sur la base du rapport présenté par les membres de l'APINDO, nous voyons que maintenant des négociations avec les syndicats ont lieu et que les travailleurs qui souhaitent obtenir une convention collective peuvent négocier par le biais du syndicat.

Il est important à nos yeux d'avoir une meilleure politique gouvernementale pour faire la promotion de ce droit. Les travailleurs et les employeurs doivent savoir que c'est un droit important pour les employeurs et les travailleurs, développer les compétences et créer un climat favorable.

L'OIT a mené des recherches et son assistance technique permettra de mieux comprendre ce droit. Les employeurs indonésiens comprennent ce que signifie un partenariat avec les syndicats pour garantir la pérennité de nos entreprises.

Chacun doit assumer ses responsabilités. Le syndicat doit être responsable de la pérennité de l'entreprise et l'entreprise a pour responsabilité de fournir la liberté d'association aux employeurs et ce de manière digne.

Les employeurs comprennent la loi sur les syndicats, et donc la liberté d'association est mise en œuvre partout en Indonésie et aujourd'hui on compte plus de syndicats officiellement enregistrés auprès du ministère du Travail.

Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs veulent lutter pour les droits des travailleurs, pour la productivité des entreprises entre autres.

Enfin, en ce qui concerne l'application des conventions, les institutions bipartites à plusieurs niveaux, dans des forums, permettent d'avoir un processus dynamique, harmonieux ainsi que des discussions et des négociations pour accroître la productivité, tout en préservant les droits des employeurs et des travailleurs.

Les employeurs indonésiens collaborent avec les syndicats pour régler les problèmes qui peuvent surgir avec les travailleurs et améliorer la productivité des entreprises.

Original espagnol: M^{me} TRIANA ALVIS (travailleuse, Colombie)

Le rapport nous amène à comprendre qu'il est fondamental aujourd'hui d'unir l'action à la parole. A quoi bon avoir des instruments juridiques si on ne les applique pas. Partout dans le monde, le sujet de la liberté syndicale est indissociable de la vie même du syndicalisme, un élément central indispensable si l'on veut pouvoir parler de démocratie et de l'Etat de droit.

De même que l'on ne peut vivre sans eau – l'eau qui est synonyme de vie – on ne peut pas parler de démocratie sans une véritable liberté syndicale. Cette liberté syndicale ne se limite pas à celle qui est prévue dans les codes du travail, dans les constitutions de chaque pays, les conventions et les recommandations de l'OIT. Elle a besoin de vivre réellement dans l'action et doit déboucher sur la pleine reconnaissance des quatre éléments fondamentaux de la liberté, à savoir: le droit à la vie, le droit d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève.

A quelques rares et honorables exceptions près, nous aimerions dire que, dans la région des Amériques et des Caraïbes, la liberté syndicale se dégrade de plus en plus. Il est certain que notre région a des taux de syndicalisation de moins en moins acceptables à cause de la répression, des persécutions, des assassinats et des déplacements forcés. La crimina-

lisation des protestations des travailleurs, des licenciements massifs de travailleurs et, par dessus tout, la prolifération des contrats poubelles, qui prennent la forme de contrats à durée limitée, de contrats pour des tiers, de solidarité, de sous-traitance des contrats civils, de contrats de très courte durée et, à présent, de l'apparition absurde de ces fameuses coopératives de travail associé qui, dans des pays comme la Colombie, sont un véritable camouflet pour la classe ouvrière. Il faut bien dire que le syndicalisme dans les Amériques et aux Caraïbes jouit d'un espace de plus en plus restreint. Le nombre de leurs adhérents se réduisant chaque jour, les syndicats sont menacés d'extinction si nous ne prenons pas des mesures de toute urgence. Il est temps de contenir cette agression qui fait courir un grave danger à la stabilité démocratique de chacun de nos pays. C'est pourquoi, tout en remerciant l'OIT pour tout ce qu'elle fait en faveur de la liberté syndicale, nous voulons insister sur l'urgence qu'il y a à protéger et consolider le système des normes et à renforcer la campagne en faveur de la ratification des conventions fondamentales.

La mondialisation et la globalisation doivent également donner lieu à une mondialisation des bonnes pratiques en matière de liberté syndicale et de négociation collective. Ce que nous craignons, c'est que l'on mondialise dans la pratique l'idée que le meilleur syndicat, c'est celui qui n'existe pas.

Nous craignons que, s'il n'y a pas d'instruments plus forts, il sera très difficile de changer le comportement des gouvernements et des chefs d'entreprise. C'est pourquoi, nous pensons que le renforcement de la mise en place de normes est urgent et nécessaire pour que les gouvernements favorisent réellement la liberté syndicale et exigent des entreprises qu'elles respectent en bonne et due forme les droits d'organisation et de négociation collective, et qu'elles créent des emplois nouveaux bien rémunérés et stables.

Par exemple, il faudrait associer la coopération internationale et les multiples accords bilatéraux pour exiger que, avant de signer un accord, gouvernements et employeurs s'engagent à respecter les conventions et recommandations en exigeant qu'il soit fait état du nombre de nouveaux syndicats, du nombre de nouvelles conventions collectives signées, de la part de la population bénéficiant du dialogue social, ainsi que du nombre de nouveaux emplois créés. L'OIT est un organisme tripartite. Elle doit donc encourager et exhorter la Banque mondiale et les organisations multilatérales à signer des accords avec des pays auprès desquels nous sommes endettés pour que la dette soit annulée ou réduite de moitié afin que l'on investisse dans la création de nouveaux emplois dignes, stables et bien rémunérés puisque c'est ainsi que nous arriverons à un meilleur niveau de vie et que les travailleurs et les travailleuses encourageront la création d'organisations syndicales suffisamment représentatives.

Nous aimerions encore suggérer que soit lancée une autre campagne mondiale contre les contrats poubelles et tout ce qui est synonyme de sous-traitance, et contre le fait que l'on impose, au nom de la globalisation, l'idée qu'il n'y a rien à faire. Non et mille fois non au déterminisme capitaliste.

Dans le cas précis de la Colombie, il vaut la peine que l'OIT nous accompagne dans le combat pour le développement de l'article 53 de la Constitution politique pour adopter le Statut du travail qui attend

depuis dix-huit ans d'être adopté par le Congrès de la République.

Nous pensons que cela vaut la peine de chercher des mécanismes pour que les normes internationales soient véritablement mises en application et que le succès de tout cela dépendra, dans une grande mesure, de la volonté politique et du soutien permanent de la communauté internationale.

Original espagnol: M. MORALES (gouvernement, Mexique)

Garantir et renforcer le plein respect de l'autonomie et de la liberté syndicales est au cœur de l'action qui guide le gouvernement du Mexique, ce qui coïncide avec l'existence de la tendance favorable à laquelle fait référence le rapport qui nous occupe.

L'octroi de la réalité et de la validité juridiques, dans le cadre de la création de nouvelles organisations d'employeurs et de travailleurs de compétence fédérale, à leurs changements de direction, réformes de statuts et à leurs dirigeants syndicaux dans un respect total de l'autonomie syndicale sont des preuves de la volonté politique de mon gouvernement.

Quant aux questions proposées aux débats, je voudrais revenir sur le rôle de cette organisation. Je pense qu'elle devrait poursuivre ses activités de promotion des principes fondamentaux en prêtant une assistance technique aux pays qui la demande. Une bonne opportunité serait de le faire dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent puisque, selon le rapport, la ratification n'est pas tout. Ce qui importe réellement, c'est d'appliquer les principes qu'ils renferment.

Quant aux initiatives gouvernementales, je signale, à titre d'exemple, une mesure adoptée par mon gouvernement en matière de transparence et d'accès à l'information publique, qui contribuent au respect de ce principe. Depuis le 1^{er} janvier 2008 toute personne peut trouver directement sur le portail Internet du ministère du Travail et de la Prévision sociale toutes les informations relatives aux contrats collectifs, aux règlements intérieurs du travail et aux conventions en vigueur, ainsi qu'aux comités exécutifs et aux statuts des fédérations, syndicats, confédérations enregistrés auprès de ce même ministère.

Enfin, je voudrais aborder la troisième question soumise à discussion, à savoir les initiatives liées aux organisations d'employeurs et de travailleurs. Sur ce point, à travers le dialogue permanent avec les éléments de la production, des agendas de travail spécifiques ont pu être convenus avec les principaux regroupements syndicaux des secteurs industriel, commercial et autres organismes liés au secteur du travail. Lors de toutes ces rencontres, le gouvernement du Mexique a exprimé son engagement et l'importance qu'il accorde au dialogue pour contribuer à renforcer l'équilibre entre les éléments de la production permettant un climat de paix sur le lieu de travail.

(M. Tabani prend place au fauteuil présidentiel.)

Original anglais: M. PATIL (employeur, Inde)

La liberté d'association est un droit fondamental. Il est également consacré dans les principes directeurs de la politique adoptée en 1950 par les pères fondateurs de la Constitution indienne.

Pour des raisons bien connues, l'Inde n'a pas ratifié les conventions n^{os} 87 et 98 mais, au fil des ans,

la liberté syndicale a progressé grâce aux institutions démocratiques, qui sont vigoureuses en Inde. Le dialogue social est une institution profondément enracinée là où la négociation collective en tant que processus n'est pas reconnue formellement.

La mondialisation a généré une forte concurrence et fait grandement évoluer les relations entre employeurs et travailleurs. Alors que les forces de la mondialisation ont contraint les employeurs et les employés à collaborer dans un premier temps pour être compétitifs, cette collaboration est devenue une condition de survie, avant même d'aborder la question des droits.

Chaque partie a donc forcément dû respecter les obligations et les droits de l'autre, plus encore qu'avant.

La mondialisation a été impulsée par les avancées technologiques et par les techniques de communication et d'information. Elle a favorisé la croissance de l'économie informelle, ce qui ne manque pas de nous préoccuper. Des formes d'emplois atypiques sont apparues. L'identité des partenaires sociaux en ressort un peu plus floue.

Certains de ces changements sont universels et peut-être irréversibles à court et à moyen termes. Nous devons faire en sorte que cette évolution génère une croissance sans exclusive et qui n'entrave pas le progrès économique.

Le dialogue social est l'un des instruments principaux permettant de nous rapprocher du travail décent. Il se fonde sur le respect de nos droits et responsabilités respectifs. Il est en fait un prolongement de la négociation collective et non pas un substitut en tant que tel. Il est impératif que les partenaires sociaux coopèrent pleinement pour accroître la productivité et contribuent de diverses façons à mieux pérenniser les entreprises.

Il faut également renforcer les compétences, apprendre à apprendre, promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour les employés de tous niveaux.

La mondialisation fait ressortir le succès des démarches axées sur une coopération profitable aux deux parties dans la mesure où elle permet de résoudre les problèmes survenant entre employeurs et employés. Elle a favorisé l'émergence de leaders parmi les travailleurs de la base et a modifié, avec le temps, le caractère même du processus de négociation.

Le gouvernement a un rôle de régulateur à jouer. Pour l'heure il est plus un facilitateur et un promoteur de l'égalité et du fair-play qu'un simple protecteur des intérêts d'une partie ou de l'autre.

L'OIT a beaucoup contribué au renforcement des partenaires sociaux par le biais de ses programmes d'assistance technique. Les partenaires sociaux comprennent mieux désormais quels sont leurs droits et responsabilités.

Dans un environnement économique qui évolue rapidement, l'OIT doit jouer un rôle important pour promouvoir l'harmonie et la paix au service du progrès, en reconnaissant les responsabilités des parties les unes vis-à-vis des autres, et vis-à-vis de la société dans son ensemble.

L'OIT et les partenaires sociaux doivent également apporter une vraie contribution à l'insertion sociale des personnes handicapées et des personnes défavorisées de façon à promouvoir la croissance dans l'harmonie et la paix.

Avant d'en terminer, je souhaite exprimer l'espoir que les partenaires sociaux, avec tous leurs moyens

et toutes leurs ressources, utilisent la liberté syndicale aux fins du renforcement de ce processus et investissent leurs capacités dans la mise en valeur des ressources humaines afin de leur permettre d'atteindre de nouveaux sommets.

Original anglais: M. AMRANI (gouvernement, Israël)

Soixante ans se sont écoulés depuis la création de l'Etat d'Israël, ce dont nous sommes très fiers. Environ soixante ans se sont également écoulés depuis que les conventions n^{os} 87 et 98 ont été soumises pour la première fois à la ratification, ce dont l'OIT devrait elle aussi être fière à juste titre.

Les principes sur lesquels reposent ces conventions, à savoir la liberté syndicale et la protection du droit syndical, constituent le fondement de la législation du travail en Israël dont l'objet est d'assurer des relations de travail équitables et équilibrées. A cet égard, Israël a ratifié les deux conventions dont elle applique les dispositions par le biais de deux lois importantes: la loi sur l'accord collectif et la loi sur le règlement des différends, toutes deux entrées en vigueur en 1957.

Les deux conventions reposent principalement sur trois éléments interdépendants: la liberté d'association, la liberté de mener des négociations collectives et le droit de grève, trois éléments qui garantissent des conditions décentes de travail.

Il importe de noter que la législation israélienne ne contient pas de dispositions conférant explicitement le droit de grève, mais que, néanmoins, ce droit est garanti par la jurisprudence des tribunaux israéliens, selon laquelle le droit de grève, de par sa nature, ne relève pas du droit mais des libertés. Ce droit est donc respecté, sous réserve d'exceptions, et est exercé de manière tout à fait libérale en Israël. Les statistiques montrent que les travailleurs israéliens ont plus conscience de leur droit de grève et y ont plus souvent recours que leurs homologues dans les pays en développement, d'où la nécessité parfois de réviser la réglementation de ce droit afin de renforcer les mécanismes de médiation auxquels on peut avoir recours en cas de différend.

Le nombre d'adhérents à des organisations de travailleurs est en diminution. Même si le droit d'adhérer à un syndicat est toujours considéré comme un outil juridique vital pour les travailleurs israéliens, le nombre de travailleurs affiliés à de telles organisations a diminué et est passé de 80 pour cent dans les années quatre-vingt à 35 pour cent aujourd'hui, l'essentiel de ces travailleurs appartenant à la fonction publique.

Pour le gouvernement israélien, ces organisations de travailleurs sont indispensables non seulement pour préserver et améliorer les droits et la situation des travailleurs, mais surtout pour améliorer les droits et la situation des travailleurs à la marge, c'est-à-dire les travailleurs peu qualifiés touchant de faibles salaires. Pour donner un exemple, nous avons récemment pu constater la première tentative jamais faite par des travailleurs employés par une chaîne de cafés pour créer leur propre organisation. Le conflit qui a éclaté a entraîné l'organisation de tous les travailleurs de la chaîne et par la suite l'amélioration de leur situation, de leur salaire, et de leurs conditions de travail. Bien que l'accord conclu ne soit pas un accord collectif à proprement parler, il n'en demeure pas moins une victoire dans un secteur où la Fédération générale du travail ne s'était jusqu'alors pas engagée. Cet accord sert d'exemple positif pour beaucoup d'autres travailleurs dans

d'autres secteurs tels que les esthéticiennes dans les chaînes de pharmacies, les chauffeurs routiers et les ouvriers de cinéma qui peuvent se syndiquer s'ils le souhaitent.

Même dans les cas où l'organisation a échoué parce que le nombre de travailleurs était insuffisant, ou parce que l'usine comptait essentiellement de nouveaux travailleurs peu motivés pour prendre part à une grève, ce ne fut pas pour autant un échec total. Souvent, le fait même de tenter de créer un syndicat a, en définitive, entraîné une amélioration des salaires et des conditions de travail, une plus grande solidarité, et une prise de conscience accrue de l'importance qu'il y a à se syndiquer.

Par conséquent, nous apprécions l'intérêt d'une sensibilisation des travailleurs à l'importance de la syndicalisation, en particulier compte tenu de l'évolution rapide des besoins sur le marché du travail. A cette fin, la Fédération générale du travail doit jouer un rôle majeur en offrant aide et conseils, et en fournissant un filet de sécurité grâce à un fonds de compensation en cas de grève.

On pourrait aussi envisager la création d'organisations volontaires chargées d'informer les travailleurs sur leurs droits et sur les avantages qu'ils ont à se syndiquer.

Le gouvernement israélien reconnaît l'importance de la participation de toutes les parties présentes sur le marché du travail pour résoudre ces questions importantes. Nous avons, en outre, bien fait comprendre aux employeurs qu'une main-d'œuvre syndiquée peut parfois servir leurs intérêts dans la mesure où une meilleure stabilité sur le lieu de travail, de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail ont souvent pour résultat une main-d'œuvre plus satisfaite et par conséquent une meilleure productivité.

En résumé, Israël reconnaît le rôle fondamental que les conventions de l'OIT peuvent jouer pour soutenir les travailleurs qui cherchent un travail décent et des conditions de vie décentes. Nous continuerons d'appliquer les principes fondamentaux de la convention, à savoir la liberté d'association, la liberté de négociation collective et le droit de grève, par le biais de pratiques, de lois et de décisions judiciaires. Nous comptons bien poursuivre notre coopération avec l'OIT pour les soixante années à venir.

Dans le cadre d'une coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux, nous continuerons d'élaborer des outils novateurs pour le bénéfice des travailleurs et des employeurs afin que tous aient un travail décent.

Original russe: M. SANGINOV (gouvernement, Tadjikistan)

D'entrée de jeu, je tiens à remercier au nom du ministère du Travail et de la Protection sociale de la République du Tadjikistan les organisateurs qui nous ont invités à prendre part aux travaux de la 97^e session de la Conférence internationale du Travail, et à noter que le Tadjikistan, qui n'est que depuis peu Membre de l'OIT, n'en reste pas moins un ferme adepte de ses idéaux et principes.

Notre pays a ratifié 67 conventions de l'OIT, dont-il respecte toutes les obligations. A l'heure actuelle, le ministère du Travail prépare également la ratification des conventions n^{os} 81 et 155.

Nous élaborons un programme de coopération tripartite avec l'OIT, et, dans ce cadre, nous avons signé un accord à la 96^e session de la Conférence internationale du Travail.

Depuis la désignation au 1^{er} janvier 2007 d'un coordinateur de l'OIT au Tadjikistan, nous espérons accélérer les progrès dans la mise en œuvre des conventions ratifiées par la République du Tadjikistan.

Après avoir pris connaissance du rapport global sur la liberté syndicale et la libre négociation collective, de même que des documents concernant la 97^e session, nous tenons à confirmer que les orientations choisies sont des plus actuelles pour notre pays même si, au Tadjikistan, 74 pour cent de la population vivent dans des zones rurales et plus de 60 pour cent travaillent dans le secteur agricole, c'est dans ces secteurs de l'économie que les salaires sont les plus bas. Si dans la République le salaire moyen est de 61 dollars des Etats-Unis, dans le secteur agricole il n'est que de 16 dollars.

Ce salaire ne permet pas de remplir au minimum le panier de la ménagère ni de satisfaire aux besoins essentiels de consommation, équivalant à 48 dollars par mois et par personne.

Et il se produit encore parfois des retards dans le versement des salaires: cette dette représente 16,1 pour cent du fonds mensuel destiné au versement des salaires des travailleurs; 65 pour cent sont imputables à l'agriculture. Il faut tenir compte également du fait que l'agriculture recrute principalement des femmes et des jeunes mal payés, ce qui incite la population masculine à émigrer à l'étranger en quête de salaires décents. Nous avons tenté d'entamer des réformes dans le système des salaires, réformes approuvées par le gouvernement de la République en mars de cette année.

Il s'agit principalement de créer une base de normes juridiques réglementant les modalités et conditions de versement d'un salaire minimum. Tenant compte du coût minimum de la vie, il s'agit aussi de développer un partenariat social pour la réglementation des salaires et d'élaborer un mécanisme de compensation en cas de non-versement des salaires ou de retard de versement.

Petit à petit, le Tadjikistan compte rattraper avec le salaire minimum le coût minimum de la vie. A partir du 1^{er} juillet 2008, le salaire minimum devrait être multiplié par trois. Ces mesures ne régleront pas tous les problèmes, naturellement, même si des accords collectifs sont conclus. L'analyse du ministère du Travail fait apparaître que 20 pour cent des entreprises ont déjà contracté des accords collectifs; il est important également, pour obtenir un travail décent et un emploi productif, d'avoir accès à des formations professionnelles. Il y a lieu d'éduquer sur le lieu de travail. Cela ne pourrait se faire que pour un tiers de la population adulte. Aux fins de renforcer également la base technologique, de développer l'éducation des adultes, y compris des chômeurs et des travailleurs migrants sur tout le territoire de la République, des centres de formation ont été mis en place. Il s'agit d'un premier pas, et nous espérons poursuivre dans cette voie. Le ministère du Travail espère également promulguer de nouvelles lois afin d'encadrer le chômage et de lutter pour obtenir de meilleurs emplois pour les travailleurs ainsi que le prévoient la convention (n^o 181) et la recommandation (n^o 188) sur les agences d'emploi privées, 1997. Ces dernières n'ont été ratifiées que par 20 pays.

Les projets de coopération entre l'OIT et le Tadjikistan ont ouvert de nouvelles perspectives en faveur des migrants. Dans le cadre d'une politique de migration, des mécanismes efficaces ont été mis au

point pour attirer les femmes migrantes dans des secteurs tels que l'apiculture qui est hautement productif. Le projet de l'OIT pour lutter contre la traite des êtres humains et une réglementation de l'émigration illégale ont déjà été lancés en vue de mieux protéger les familles des migrants.

Nous espérons élargir le programme de coopération avec l'appui de l'OIT. Ce programme, grâce à l'appui de l'OIT, donnera d'excellents résultats et des mesures concrètes pourront ainsi être prises pour atteindre les objectifs fixés.

Original anglais: M. KASSIM (gouvernement, Nigéria)

Comme indiqué dans le rapport intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, la liberté d'association est un droit humain fondamental. De même, la protection du droit à l'organisation et à la négociation collective est un droit qui permet la formation et le fonctionnement en toute légitimité des syndicats et des associations d'employeurs.

Lorsque le gouvernement prend une part active dans la relation existant dans un secteur d'activité donné il devient le troisième acteur. Par conséquent, en principe et dans la pratique, la relation tripartite crée la structure de gouvernance participative qui s'appuie sur le dialogue social pour cultiver et promouvoir les valeurs démocratiques comme la discussion, la consultation et la négociation, dans l'intérêt de tous, entre les trois acteurs clés du monde du travail.

Le but de ce processus est généralement de créer des conditions de travail décentes. Tel était également l'objectif visé par le Nigéria lorsqu'il a ratifié 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, lors de son accession à l'indépendance politique en 1960.

Outre la ratification, le Nigéria a intégré les deux conventions citées, dans sa propre législation consacrant le droit à la liberté d'association et le droit de s'affilier au syndicat de son choix par une disposition constitutionnelle inaliénable. C'est la preuve du prix que le Nigéria attache à la mise en œuvre 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.

C'est la raison pour laquelle nous nous joignons au reste du monde pour célébrer le 60^e anniversaire de l'adoption de la Déclaration universelle des droits de l'homme. Nous sommes également très heureux de célébrer la promotion du droit fondamental qu'est le droit à la liberté syndicale, droit qui confère un pouvoir aux personnes, qui protège le droit à l'organisation et à la négociation collective partout dans le monde.

Quant à l'expérience pratique du Nigéria dans la mise en œuvre de ces conventions, j'aimerais souligner certains domaines où le gouvernement a réalisé des progrès et pris de nouvelles initiatives. J'aimerais également signaler certains des défis qui attendent le Nigéria, notamment dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur les droits et principes fondamentaux au travail.

Nous avons mis sur pied un Conseil consultatif national pour le travail, organisme tripartite qui émet notamment des avis sur les politiques nationales relatives au travail, les nouvelles conventions à ratifier et la révision de la législation du travail.

Le Nigéria a également procédé à la révision de la principale législation du travail, qui passe actuellement par les diverses étapes de la procédure législative.

Au cours de cette même période, la section 33 de la loi sur les syndicats a été amendée en 2005 pour permettre notamment la création de davantage de centres de travail et la confirmation automatique des syndicats enregistrés.

A la suite de cet amendement à la législation sur les syndicats, le TUC, le Congrès syndical, a été enregistré et a reçu pour mandat d'organiser les cadres de ce syndicat.

Nous avons élaboré un projet de loi relatif aux institutions du travail, qui figure parmi les nouvelles initiatives du gouvernement pour créer et réglementer les institutions du marché du travail chargées du règlement des différends. Nous aimerions remercier l'OIT pour l'assistance technique qu'elle nous a apportée.

J'aimerais également dire qu'il y a d'autres défis qui nous attendent dans le domaine de l'organisation des travailleurs et des employeurs, dans le secteur des TIC, la création de syndicats et de structures de négociation collective dans les zones franches d'exportation, l'organisation des travailleurs et des employeurs dans le secteur informel, avec la création de syndicats et d'associations d'employeurs viables, la mise sur pied et la gestion de structures consultatives efficaces pour régler les litiges, les nouvelles mesures à prendre en faveur des travailleurs séropositifs afin de leur assurer un système durable de soins et de soutien, et l'amélioration du dialogue social dans le secteur public afin d'intégrer les priorités du secteur des services essentiels.

J'aimerais conclure en disant que le Nigéria est pleinement engagé dans la défense de la liberté syndicale et continuera à coopérer avec le Bureau dans tous ces domaines.

Original anglais: M. ARUMUGAM (employeur, Malaisie)

Le rapport global intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique* présente une vue d'ensemble de l'application et de la réalisation des principes et droits universels concernant la liberté d'association et le droit de négociation collective.

Il est dit dans le résumé que le droit d'organisation et le droit de négociation collective sont des droits indispensables pour promouvoir la démocratie, une bonne gouvernance du marché du travail et des conditions décentes de travail. Voilà qui résume l'importance de ces deux principes universels.

S'il est vrai que les gouvernements, en fournissant le cadre législatif approprié permettant de protéger et de garantir le droit d'association et la négociation collective, ainsi qu'une manière efficace de régler des conflits éventuels, jouent un rôle crucial aujourd'hui, je dois également souligner que les travailleurs et les employeurs ont un rôle tout aussi important pour faire avancer les droits d'association et de négociation collective. On le voit également dans le rapport global. Alors même qu'une majorité des pays ont ratifié les deux conventions, il est préoccupant de constater qu'une majorité d'employeurs et de travailleurs ne voient pas l'urgence qu'il y a à tirer parti de l'assistance et de la coopération technique qu'offre l'OIT.

Il ressort du résumé que la ratification est certes un point important, mais les vrais défis résident

dans la mise en œuvre efficace des conventions. Cela traduit également le fait que la mise en œuvre des conventions nécessite une acceptation et un engagement entiers de toutes les parties de la structure tripartite. Le rapport note également que, en dépit de l'augmentation en décembre 2007 du nombre de pays ayant ratifié les conventions n^{os} 87 et 98, la majeure partie des travailleurs et des employeurs dans le monde n'est toujours pas protégée par ces instruments.

Il est encourageant de relever qu'aujourd'hui une interdiction absolue d'association ou d'organisation de travailleurs ou d'employeurs est rare. Néanmoins, comme l'indique le rapport, un type récurrent de déni du droit d'organisation par les gouvernements est l'obligation faite aux travailleurs d'adhérer à une organisation unique, tant les autres organisations étant interdites ou dissoutes. Un certain nombre de pays, dont la Malaisie, n'approuvent pas de telles méthodes. Pour ce qui la concerne et même si elle n'a pas ratifié la convention n^o 87 (et ce surtout pour des raisons historiques), la Malaisie a ratifié la convention n^o 98. La loi sur les syndicats de 1959 prévoit l'inscription non seulement des syndicats des travailleurs, mais aussi des syndicats des employeurs. Le droit d'association est restreint à un secteur, une profession ou une entreprise donnée. En contraignant les syndicats à s'inscrire par secteur ou métier, le gouvernement fait également en sorte que les syndicats comptent de nombreux membres et puissent s'exprimer fortement, contrairement à des organisations dont les travailleurs viendraient de divers métiers et de divers secteurs. Grâce à l'existence de syndicats du secteur, des accords collectifs sont conclus avec les syndicats des employeurs (à l'échelle nationale), sont applicables à tous les employés du pays et prévoient une structure salariale standard et des conditions de travail uniformes. Les travailleurs d'un lieu donné sont cependant autorisés à former leur propre syndicat, en dépit de l'existence de syndicats de secteur. On permet donc aux travailleurs de s'organiser comme ils le veulent en leur donnant également le droit de s'associer d'une manière limitée.

Je note également que, selon le paragraphe 41 du rapport, il est essentiel pour les syndicats et les organisations d'employeurs de bénéficier d'une indépendance et d'une liberté totales dans leurs activités, ce qui implique qu'il n'y ait ingérence ni des autorités gouvernementales dans les activités dans ces organisations ni des organisations d'employeurs dans les activités des syndicats (et inversement). En Malaisie, les activités des syndicats de travailleurs sont bien réglementées par la loi, ainsi que les règles et la constitution des syndicats. Toute ingérence des employeurs susceptible d'enfreindre le droit des travailleurs et les représentants des travailleurs est passible de sanctions pénales prévues dans la loi sur les relations industrielles de 1967.

Je relève également que, dans certains pays, une grande majorité de travailleurs se trouve dans l'économie informelle et que ce caractère informel se traduit non seulement par un manque de protection juridique mais aussi par l'absence de voix collective.

De manière générale, le taux de syndicalisation est faible et les négociations collectives sont très rares. Pour que la liberté d'association et la négociation collective existent véritablement dans l'économie informelle, il faut les ancrer dans la loi et les gouvernements ont à cet égard un rôle pri-

mordial à jouer. Toutefois, il ne s'agit pas là d'une tâche aisée car il n'appartient pas aux gouvernements d'imposer la création de syndicats de travailleurs ou la négociation collective dans le secteur informel. Les gouvernements peuvent au mieux légiférer les conditions minimales d'emploi, à l'instar de la Malaisie et de sa loi sur l'emploi, et mettre en place, comme en Malaisie, des conseils régionaux par secteur pour garantir un salaire minimum aux travailleurs de secteurs tant il est difficile de se syndiquer.

En conclusion, je ne doute pas que l'OIT continuera à fournir assistance et coopération pour renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs et ainsi que les institutions publiques concernées, leur permettront ainsi de promouvoir les droits et principes voulus.

Au nom de la Fédération des employeurs de Malaisie, seule organisation enregistrée en Malaisie pour représenter les intérêts des employeurs en général, je me félicite que de telles garanties soient données et je peux indiquer que nous allons certainement faire appel à cette aide et à cette coopération. Je note également que le Conseil d'administration du BIT va se pencher en novembre sur l'adoption d'un plan d'action sur la liberté d'association et la négociation collective pour les quatre années à venir.

En tant que membre suppléant, récemment élu au Conseil d'administration et à la Fédération des employeurs de Malaisie, je suis prêt à offrir ma pleine coopération pour formuler ce plan d'action, notamment pour ce qui est de la négociation collective.

Original espagnol: M. BONOMI (ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Uruguay)

Je voudrais rappeler que les relations professionnelles, en règle générale, reposent sur trois concepts, trois piliers: la négociation, la grève et le renforcement de l'activité syndicale.

Je voudrais également rappeler que le lien qui se crée entre ces trois concepts tient au fait que, dans une démocratie véritable et authentique, les conflits sont inévitables. En effet, reconnaître l'existence de groupes d'intérêts ayant des différends, voire opposés, caractérise les sociétés pluralistes. Ce qui est important, ce n'est pas de nier les conflits, de nier l'éventualité de conflits, l'important c'est d'équilibrer les rapports de force et de régler les conflits par le biais des négociations. Mais, pour qu'un travailleur s'estime en mesure de négocier avec son employeur, il faut lui garantir l'exercice d'un droit fondamental, la liberté syndicale. C'est encore plus important dans les secteurs peu syndiqués. Les possibilités des employeurs et celles des travailleurs ne sont pas égales. Ces différences tiennent dans une large mesure au développement économique et social des pays où la syndicalisation existe, ainsi qu'à la rentabilité des entreprises.

On a dit, il n'y a pas longtemps, que bien souvent l'activité syndicale peut être une activité très rentable. Il se peut que cela soit le cas lorsque seul le corporatisme s'est développé, et non les programmes d'action syndicale. Mais, assurément, dans les pays où il est fait état de persécutions, d'assassinats et d'enlèvements de syndicalistes, ce n'est pas une bonne affaire d'être syndicaliste. Ce sont certainement aussi des pays très sous-développés du point de vue économique ou, du moins, dans lesquels le développement est très inégal.

Les déclarations qui ont été formulées ici, les conventions signées et ratifiées par de nombreux Etats Membres de l'OIT, ne sont même pas prises en compte dans ces pays. De même, au sujet de la convention n° 87, ratifiée par 148 pays, si l'on considère que plus de 200 pays sont représentés à la présente session de la Conférence, on peut conclure que le nombre des pays n'ayant pas encore ratifié ce véritable statut de la liberté syndicale reste important.

Le respect des principes syndicaux, que les conventions aient été ratifiées ou non, dépend nécessairement de la force qu'ont dans chaque pays ceux qui croient sincèrement aux principes consacrés dans ces conventions.

L'OIT peut contribuer à donner plus de force à ceux qui le demandent, mais elle ne peut pas les remplacer. Le gouvernement uruguayen, compte tenu de ce qui précède, a mis au point un système de relations professionnelles fondé sur les concepts suivants: négociation collective centralisée, politique de promotion des droits du travail et des droits syndicaux; politique n'excluant personne; autonomie. Ce système a abouti à la négociation, au renforcement de la liberté syndicale et au dialogue social. Il a permis de progresser dans tous les domaines politiques, sociaux et économiques. Mais nous ne proposons pas cette voie pour tous: chaque pays, en fonction de ses particularités, doit choisir sa voie. On ne peut pas exporter ou importer ces choix, mais on peut échanger des données d'expérience, même si nous n'avons pas assez de temps pour le faire.

Original espagnol: M. RODRÍGUEZ MEJÍA (travailleur, Colombie)

S'agissant du troisième rapport du Directeur général sur la liberté d'association et la liberté syndicale, j'aimerais évoquer une des questions centrales que l'on trouve dans le *Bulletin quotidien*, à savoir: que faut-il pour créer un environnement favorable à ces initiatives et à l'exercice de la liberté syndicale, et de la liberté d'association et au droit de négociation collective? Sans doute, comme le Comité de la liberté syndicale l'a dit, à maintes reprises, il faut un climat exempt de violence, mais cette violence peut être une violence physique, matérielle, mais elle peut également prendre la forme d'une culture et d'une politique antisyndicale. Elle peut se traduire par la stigmatisation, le mépris ou la minimisation du rôle des syndicats dans la société. Au lieu de reconnaître le rôle des syndicats comme des étant des organisations indispensables dans une société démocratique, qui permettent la solution pacifique des conflits et qui contribuent au progrès social, on les accuse d'être antipatriotiques par exemple, parce qu'ils s'opposent à des traités de libre-échange ou à des accords avec d'autres pays auxquels on cède des éléments de souveraineté au détriment des secteurs les plus vulnérables de la population, ou alors comme des alliés de groupes armés ou de groupes subversifs.

Sur le plan social, on peut également les accuser d'être les responsables de la fermeture d'entreprises ou d'être des acteurs négatifs pour la bonne marche de l'économie. Tout cela revient à ignorer leur rôle et à n'accorder de l'importance qu'aux associations d'employeurs. Parfois, il s'agit de remplacer les syndicats, sans préjudice de la liberté d'association, par d'autres formes d'organisations, comme celles relevant du solidarisme, ou les organisations syndi-

cales revendicatives par des organisations de collaboration.

En Amérique latine, la Charte démocratique interaméricaine, approuvée le 11 septembre 2002 à Lima au Pérou, indique que l'existence de syndicats libres et le 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, sont fondamentaux pour l'existence de la démocratie dans la région.

L'une des autres voies ouvertes par un environnement contraire à la liberté syndicale réside dans des pratiques et des législations opposées à la négociation collective. En Colombie, par exemple, on favorise les pactes collectifs au détriment de conventions avec les organisations de travailleurs.

Les employeurs ont coutume de promouvoir des améliorations de salaires et d'autres avantages qu'ils intègrent dans des pactes en échange de la désaffiliation ou de la non-affiliation à des organisations syndicales. Pour finir, j'aimerais signaler l'une des pistes que l'on devrait, de l'avis des organisations syndicales, prendre pour produire un environnement adapté à l'exercice des libertés syndicales. Tout d'abord, il faut que les Etats adaptent leurs pratiques et leurs législations aux conventions collectives. Il faut également qu'ils mettent en pratique les recommandations des organes de contrôle de l'OIT et, en ce sens, j'aimerais attirer l'attention de cette assemblée et du Conseil d'administration du Bureau pour que l'on mette sur pied des mécanismes de suivi des recommandations des organes de contrôle, du Comité de la liberté syndicale et de la commission d'experts.

Enfin – et ce n'est pas là l'élément le moins important –, nous aimerions dire que dix ans après la Déclaration et soixante ans après l'adoption de la convention n° 87, le droit fondamental à la liberté syndicale et d'association doit être considéré comme un droit international, impératif et obligatoire pour tous les membres de la famille humaine.

(M^{me} Diallo prend place au fauteuil présidentiel.)

Original espagnol: M^{me} LAU VALDÉS (gouvernement, Cuba)

Ma délégation accorde une grande importance au sujet traité cette année dans le rapport global. Dans mon pays, il existe un exercice réel et effectif de la liberté d'association, droit exercé par 19 syndicats de branche auxquels participent les travailleurs. Ils peuvent participer aux prises de décisions qui les concernent également dans la société en général et dans les lieux de travail. Et ce n'est qu'un exemple de la liberté dont bénéficient les travailleurs.

C'est justement à cause de l'attention que nous accordons à ce droit que nous relevons que, dans le rapport, la liberté d'association est fondée sur le pluralisme. Cependant, la liberté syndicale devrait aussi être évaluée dans le cadre de la mondialisation néolibérale qui a commencé à restreindre la participation des organisations syndicales aux processus de prise de décisions sur les questions les plus importantes touchant aux politiques économiques et sociales, ce qui va à l'encontre des droits des travailleurs et a entraîné une baisse significative de l'affiliation syndicale.

Nous estimons que l'OIT devrait également se préoccuper d'adopter les mesures nécessaires afin d'intégrer dans ses mécanismes de surveillance l'idée selon laquelle il faut exiger, à côté de la liber-

té d'association, le droit effectif de participer au processus de prise de décisions à l'échelle nationale. Un tel aspect renforcerait également l'intérêt qu'a l'OIT de tisser un lien entre l'exercice de la liberté syndicale et l'exercice des libertés publiques et la démocratie.

Original espagnol: M^{me} MASPERO (travailleuse, République bolivarienne du Venezuela)

Nous fêtons aujourd'hui les soixante ans de la mise en application de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Dans le cadre du débat général qui a lieu dans cette salle sur ces droits, en tant que représentante des travailleurs et travailleuses de la République bolivarienne du Venezuela, j'aimerais faire certaines considérations sur l'importance de cette convention pour la classe ouvrière.

Un premier pas est la ratification de cette convention par les Etats Membres, et nous sommes préoccupés par la morale à deux vitesses de certains pays, comme les Etats-Unis et d'autres grandes puissances, qui dénoncent certains pays comme ne respectant pas la liberté syndicale, alors que cette convention non seulement n'a pas été ratifiée par eux, mais qu'en plus leur législation et leur pratique n'accordent pas les droits fondamentaux au travail aux milliers de travailleurs immigrés dans ces pays.

Le deuxième pas est le respect effectif de la convention n° 87. Dans mon pays, non seulement la convention a été ratifiée, mais la liberté syndicale et la négociation collective sont reconnues au niveau constitutionnel. La Constitution accorde des droits égaux à tous les travailleurs, quels que soient leur nationalité, leur sexe, leur race ou leur religion. Cela comprend également les travailleurs immigrés qui sont une réalité non seulement en Amérique, mais également en Europe. Ainsi, ce sont 5 millions de Colombiens déplacés en raison de la situation dans leur pays qui vivent en République bolivarienne du Venezuela et qui bénéficient de ces droits.

Dans mon pays, il y a un nombre croissant d'organisations syndicales et de travailleurs syndiqués. Nous avons le salaire minimum le plus élevé d'Amérique latine et nous avons nationalisé différentes entreprises dans les domaines des télécommunications, de l'électricité, du ciment et, en dernier lieu, la SIDOR, l'entreprise sidérurgique la plus importante d'Amérique latine, comme des actes de souveraineté du peuple vénézuélien et aussi pour supprimer l'exploitation et la flexibilisation qui, dans le cas de la SIDOR, touchait près de 10 000 travailleurs; après la nationalisation, 1 200 d'entre eux ont déjà été inclus dans les effectifs permanents de l'entreprise, et les autres le seront de manière progressive, obtenant un emploi digne et décent comme l'indique le rapport du Directeur général.

Suite à cette transformation dans notre pays, de nouvelles organisations de travailleurs sont nées, comme l'UNT que je représente et qui est plus représentative que d'autres organisations présentes ici dans cette Organisation mais qui, dans notre pays, ne jouissent pas de l'appui de la classe ouvrière parce qu'elles ont soutenu le coup d'Etat avec la FEDECAMARAS et qu'elles continuent d'agir ici en dénonçant des manquements qui n'existent pas.

En tant que dirigeante d'un syndicat indépendant, j'aimerais qu'il y ait une véritable pluralité dans la représentation des travailleurs au Conseil d'administration. L'inclusion de la Fédération des

syndicats chinois représente un progrès, mais il faut bien plus: il faudrait incorporer la Fédération syndicale mondiale et d'autres secteurs encore.

Enfin, je pense qu'une contribution fondamentale de l'OIT à la surveillance de l'application effective de la convention n° 87 dans les pays Membres doit passer par une meilleure connaissance de la réalité de nos peuples, de la réalité des travailleurs, pour renforcer par son assistance technique les processus de libération comme celui que vit le peuple vénézuélien.

Je dirai enfin que, pour les travailleurs vénézuéliens, maintenant que l'entreprise sidérurgique SIDOR nous appartient, vive la souveraineté!

Original espagnol: M. PIUMATO (travailleur, Argentine)

En tant que représentants du mouvement syndical en Argentine, nous voulons dire qu'il y a eu de grands progrès dans notre pays, depuis 2003, dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective. Ces progrès sont enregistrés après trois décennies pendant lesquelles ces droits essentiels ont été niés, sous la dictature militaire de 1976 à 1983 et pendant les politiques néolibérales à outrance imposées à partir de 1989, qui ont restreint les droits les plus élémentaires des travailleurs et des syndicats, d'où la perte de millions de postes de travail et l'augmentation de la pauvreté, qui frappait 60 pour cent de la population il y a cinq ans.

A partir de 2003, la situation s'est améliorée sensiblement dans ces domaines et en ce qui concerne la production, le travail et le dialogue social.

Comme l'a dit, lors de la dernière session de la Conférence de l'OIT en 2007, la Présidente argentine, M^{me} Cristina Fernandez de Kirchner, un vrai dialogue social n'a été possible dans notre pays que grâce à une politique de production fondée sur le développement du marché national, sur de bons salaires, sur la création d'emplois, sur la répartition des richesses, et sur l'existence de syndicats forts et d'entrepreneurs intelligents. Cela a été le cas, dans le cadre d'un front national démocratique et populaire, lorsque le péronisme a gouverné. Pendant ces périodes, la participation des travailleurs au PIB a atteint 50 pour cent.

La débâcle du modèle néolibéral a entraîné les travailleurs et la majorité du peuple argentin dans une situation très difficile. Ce modèle économique a implosé en 2001, au terme de la dite troisième «décennie infâme». L'arrivée d'un gouvernement national populaire et la mise en œuvre de politiques sociales progressistes, l'unification de la plupart des syndicats, grâce aux nouveaux dirigeants de la Confédération générale du travail, a permis d'améliorer rapidement la situation.

Après la logique néolibérale des trois dernières décennies pendant lesquelles les syndicats et le travail disparaissaient, la CGT a pu mettre en place des emplois meilleurs et des syndicats plus forts.

Le rétablissement des conventions collectives, paralysées depuis 1989, le rétablissement du Conseil tripartite de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum, après quatorze ans de paralysie, le rétablissement des droits par les travailleurs et les syndicats, droits qui étaient imputés depuis le coup d'Etat militaire de 1976, ont permis de remettre en place le dialogue social après trois décennies pendant lesquelles son existence était virtuelle, et de renforcer la liberté syndicale en Argentine.

Les travailleurs argentins défendent leur modèle syndical, leur pratique syndicale et leur expérience

historique, laquelle a abouti à l'unification presque unanime qui existe à la CSI.

Les périodes en Argentine d'unité monolithique du mouvement syndical ont coïncidé avec les années les plus heureuses pour les travailleurs. À l'époque des divisions syndicales, les droits et la capacité des travailleurs et des syndicats étaient amoindris.

Cette lutte historique des travailleurs argentins et leur modèle syndical expliquent que les syndicats aient pu survivre à la dictature la plus sanglante et la plus féroce que l'Argentine ait connue, où toute forme d'organisation sociale et politique avait été anéantie. On rappellera simplement que la plupart des 30 000 Argentins, qui ont été assassinés ou qui ont disparu appartenaient au monde syndical. Mais il est vrai aussi que le syndicalisme argentin a résisté, après avoir reçu des coups terribles, à la période la plus violente de l'application du modèle néolibéral, du «capitalisme sauvage», de 1989 à 2001.

Nous continuons donc sur la voie tracée par des héros, qui ont donné leur vie pour les droits des travailleurs, et nous défendons notre modèle syndical.

Paradoxalement, ceux qui de l'intérieur et de l'extérieur et de tout temps, ont porté atteinte aux droits des travailleurs argentins, essaient de diviser l'organisation syndicale au moment précis où la concentration économique exige une plus grande unité, une plus grande force du côté des travailleurs.

Cette conception de l'unité est synonyme de force, et tout ceci s'est fait à l'échelle mondiale avec la création de la CSI. L'unité, la solidarité, l'organisation sont les principes fondateurs de notre modèle syndical. Cela explique que c'est en Argentine que l'on trouve le plus fort pourcentage de travailleurs syndiqués, 65 pour cent, de toute l'Amérique latine. Et les conventions collectives protègent le plus grand nombre de travailleurs dans toute l'Amérique. Ce sont les syndicats et non la centrale qui participent aux discussions, et à la signature des conventions collectives. Ce sont les syndicats qui, par l'intermédiaire de leur base, vérifient l'application effective des conventions collectives.

Tous les quatre ans ou plus, les syndicats votent de manière démocratique. Les affiliés s'expriment en toute liberté et choisissent leurs dirigeants. C'est là qu'est la force et la légitimité des syndicats. Tout ceci est complété par l'élection des délégués. Il y a également des élections, par les délégués de base, auxquelles peuvent participer tous les travailleurs affiliés du lieu de travail, qu'ils soient syndiqués ou non. Ainsi, il existe en Argentine un syndicat pour 3 350 travailleurs. 1 500 syndicats ont le statut syndical et, sur les 1 200 syndicats qui étaient simplement inscrits, près de 600 ont obtenu ce statut au cours des trois dernières années. Pendant la même période, plus de 1 100 conventions collectives ont été conclues chaque année.

Il faut rechercher une justice sociale pleine, mais ce n'est pas facile. Les secteurs minoritaires liés aux capitaux financiers transnationaux, qui ont été avantagés au cours des dernières décennies, conspirent inlassablement contre les progrès des politiques sociales et du travail, et contre une répartition plus juste des richesses. Nous le voyons aujourd'hui dans notre pays et dans les autres pays du MERCOSUR et de l'Amérique latine.

Ces dernières années, les progrès de la liberté syndicale se sont traduits très clairement par le renforcement des syndicats et du dialogue social. Les

défis qui demeurent, l'élimination du chômage et de l'exclusion sociale, l'élimination du travail non déclaré, exigent des syndicats forts pour que le dialogue social fonctionne, pour obtenir des accords et des engagements qui permettent de poursuivre le chemin déjà parcouru dans le sens de ces objectifs, et pour que les accords signés ne soient pas de simples déclarations d'intention, mais des faits réels, des outils qui permettent d'affirmer que l'Argentine est un pays exempt d'injustice sociale.

Original anglais: M. NUSRAT (gouvernement, Pakistan)

Le rapport global, consacré à la *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique* précise qu'assurer un travail décent pour tous n'est possible que si les gens peuvent participer aux décisions concernant leur travail. Le rapport rappelle également le dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT et le 60^e anniversaire de l'adoption de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

La liberté d'association, le droit de se syndiquer, les négociations collectives sont des droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de la République islamique du Pakistan. Ces droits sont aussi déclarés dans la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Ce sont des droits propres à promouvoir la démocratie, les conditions de travail décent au travail et une bonne gestion du marché du travail. Le rôle des gouvernements à créer un environnement favorable est d'importance primordiale. Nous savons que la volonté politique est essentielle pour une mise en œuvre adéquate de la législation et qu'une administration efficace du travail est importante pour la promotion de ces droits fondamentaux.

Je voudrais rendre hommage à l'OIT qui combat pour la liberté d'association et le droit de négociation collective à travers la ratification généralisée des conventions fondamentales relatives à ce sujet.

Lors de la publication du 1^{er} rapport en 2000, il y avait 135 ratifications de la convention n° 87, elles sont passées maintenant à 148. En ce qui concerne la convention n° 98, il y avait 149 ratifications en 2000 et elles sont de 158 actuellement.

La mondialisation touche le monde du travail et influence les procédures de négociation collective et les rôles respectifs des parties intéressées. La liberté d'association et la négociation collective, tout en contribuant à la stabilité politique et sociale, contribuent aussi à l'augmentation de l'investissement direct étranger et des exportations.

Nous apprécions la place qui est faite à l'initiative Sialkot citée dans le rapport global, et nous apprécions également que cette initiative ait été conçue afin de répondre aux diverses questions relatives aux normes du travail, y compris celles qui se rapportent au dialogue social et à la liberté d'association. L'importance du dialogue entre les gouvernements et les organisations des employeurs et travailleurs ne peut être niée car ce dialogue est fondamental dans l'évaluation du progrès économique social d'un pays. Le dialogue entre les partenaires sociaux sur des questions d'intérêt commun joue un rôle crucial dans la promotion de la justice et du bien-être social.

Nous estimons que les représentants des employeurs et des travailleurs doivent jouer un rôle primordial pour orienter les politiques et programmes dans le domaine du travail. C'est dans cet esprit

que le gouvernement du Pakistan poursuit le dialogue avec les parties prenantes, les syndicats et les organisations d'employeurs sur toutes ces questions. Le rôle joué par l'OIT dans la conception de l'initiative Sialkot et son plan d'action est des plus louables.

Malgré certains progrès, d'autres groupes des travailleurs se trouvent, dans de nombreux pays, face à des défis énormes pour s'organiser. Au Pakistan, nous sommes fermement convaincus que le droit d'association doit être garanti pour les travailleurs. Le gouvernement s'est engagé à améliorer les conditions de travail, notamment en fonction de ses obligations internationales. Il a ratifié 36 conventions, y compris les huit conventions fondamentales et dans sa volonté de promouvoir le tripartisme dans le pays, il a ratifié la convention sur les consultations tripartites.

Il faut savoir que le Premier ministre récemment élu, dans sa première allocution devant l'assemblée nationale, s'est engagé à mettre la législation du travail en conformité avec les conventions de l'OIT. La première mesure prise a été d'abroger l'ordonnance de 2002 sur les relations professionnelles. Une nouvelle loi sur les relations professionnelles élaborée conformément aux conventions n^{os} 87 et 98 est soumise pour approbation au parlement.

Original espagnol: M. PÉREZ (travailleur, République bolivarienne du Venezuela)

La liberté syndicale ainsi que le droit de négociation collective sont des conquêtes des travailleurs, et cela a coûté beaucoup de vies et de mobilisations. Ces droits ne sont pas des cadeaux donnés par les gouvernements ou les employeurs. Ce sont des conquêtes au même titre que les droits de l'homme, les libertés démocratiques, le droit de grève.

Le gouvernement a, certes, la responsabilité principale de garantir ces droits, mais les employeurs sont les premiers à les violer. En cette ère de mondialisation, les grandes entreprises multinationales n'aiment pas reconnaître les syndicats; or il faut bien admettre que la liberté syndicale est violée lorsque les employeurs ne reconnaissent pas la légalité du syndicat ou lorsqu'un gouvernement nie la légalité. Pourtant, la violation est plus grave encore lorsque les entreprises licencient les travailleurs qui sont en train de former un syndicat, en général pour présenter des projets de conventions.

Les syndicats et les syndicalistes ont la responsabilité de garantir l'exercice du droit syndical. Lorsque nous ne respectons pas le droit des minorités dans nos organisations syndicales, nous portons atteinte à la liberté syndicale.

Lorsque l'OIT se dote d'un Conseil d'administration et n'admet pas la pluralité ni ne reconnaît toutes les organisations internationales de travailleurs, elle n'est pas le meilleur défenseur de la liberté syndicale. On ne peut prêcher une chose et en faire une autre. Nous les travailleurs et nos organisations devons être des modèles dans la défense de la liberté syndicale. Nous ne pouvons prendre pour exemples certains gouvernements, certains employeurs, qui, au nom de la liberté d'association, viennent demander la fin des syndicats. En effet, s'ils veulent discuter avec d'autres formes d'organisations, comme des associations, des coopératives et autres, c'est par ce qu'ils savent pertinemment qu'ils feront ainsi proliférer ce type

d'organisations et porteront le coup de grâce aux syndicats.

Lorsque l'activité syndicale devient un commerce, comme certains l'ont dit, c'est parce que les employeurs y trouvent un avantage.

Les gouvernements démocratiques devraient être la première garantie de la liberté syndicale, mais ceux de la plupart des pays du G7, et de bien d'autres pays encore, n'ont pas signé la convention n^o 87.

Pour conclure, je voudrais répondre à ceux qui se plaignent parce que cette fois, depuis sept ou huit ans, la République bolivarienne du Venezuela n'est pas citée sur la liste de ceux qui violent la liberté syndicale. Et ils le font en coalition avec les organisations d'employeurs et une organisation de travailleurs qui a participé à un coup d'Etat il y a six ans; il s'agit de la FEDECAMARAS et de la CTV. Ils le font dans un esprit de vengeance et de haine politique. Il faut que cela change.

Dans tous les pays, des atteintes sont portées à la liberté syndicale. Certains la violent plus que d'autres. Néanmoins, comme l'a dit la camarade Marcela Máspero, le taux de syndicalisation a augmenté dans la République bolivarienne du Venezuela. Il y a davantage de syndicats et, ceux qui, comme la CTV et ses affiliés, n'avaient pas tenu d'élections depuis quarante, trente, vingt ans ont été obligés de le faire. Alors, si l'on nous comparait avec un autre pays, qui ne soit pas la Colombie, mais l'un de ces autres pays qui respectent la liberté syndicale, je crois que la République bolivarienne du Venezuela passerait le test.

C'est cela notre défi. La liberté syndicale se défend. On ne la quémande pas. La liberté syndicale est une pratique au quotidien. Espérons qu'à force de venir à l'OIT, les employeurs et les patrons, décideront de la respecter, comme nous, les syndicats, devons la faire respecter.

Original espagnol: M. MUSSA (gouvernement, République bolivarienne du Venezuela)

Au nom du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela, nous regrettons que, bien que la présidence ait dit clairement au début de la séance qu'il n'y aurait pas de citation expresse d'un pays, le représentant du Brésil ait montré du doigt la République bolivarienne du Venezuela, ce qui nous oblige à exercer un droit de réponse.

Notre gouvernement respecte et applique la convention n^o 87, qui a été ratifiée en 1982. Chaque fois que les instances de contrôle de l'OIT nous ont demandé des rapports, des précisions, des explications, nous n'avons pas hésité à les fournir en raison de l'importance que nous accordons à la question parce que nous estimons que notre politique d'inclusion est novatrice. Elle va à l'encontre de toutes les atteintes habituellement protégées à la liberté syndicale.

La PRÉSIDENTE

Dans la logique du rapport global, vous pouvez poursuivre votre déclaration, mais votre droit de réponse doit être exercé en fin de séance. Je vous remercie de votre compréhension.

Original espagnol: M. MUSSA (gouvernement, République bolivarienne du Venezuela)

Le gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela considère que le travail n'est pas une marchandise soumise aux lois du marché. Il considère que le travail est essentiel pour l'existence de

l'homme sur terre et qu'il fait partie de la condition humaine.

En ce sens, les droits de l'homme, dont fait partie la liberté syndicale lui donnent un contenu. La liberté syndicale ou, en d'autres termes, les organisations d'employeurs et de travailleurs autonomes et indépendantes, qui représentent véritablement non seulement les employeurs et les travailleurs de la base mais aussi leurs dirigeants, exprime effectivement le combat des travailleurs et des employeurs pour la construction d'une société inclusive où règne la justice sociale, qui est une exigence de notre gouvernement.

L'existence d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui promeuvent la démocratie participative dans toutes leurs instances, c'est également une exigence vitale et incontournable du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela. En effet, notre gouvernement exhorte les employeurs et les travailleurs à promouvoir et à mettre en pratique la démocratie participative et active dans leurs différentes organisations pour qu'elles cessent d'être les représentants de l'aristocratie des entreprises et des travailleurs, il faut que les employeurs et les travailleurs prennent une part active à la construction d'une société plus juste à laquelle les laissés-pour-compte d'hier puissent prendre part. Avec eux, nous construisons au Venezuela une société libre, démocratique, solidaire et juste. Ceux qui se disent persécutés sont ceux qui ont essayé de s'attaquer à l'ordre constitutionnel en remettant en cause notre Constitution adoptée à la suite d'un référendum populaire. Ils ont désigné un président de facto qui n'était autre que le Président de la FEDECAMARAS et au mépris de l'ordre judiciaire et du pouvoir légitime. Nous leur lançons un appel pour qu'ils incluent la construction de la République consacrée dans notre Constitution, cette société d'exclusion qu'ils ont imposée pendant plus de quarante ans. La justice sociale, telle est le mandat de notre peuple.

Notre gouvernement a, entre autres ambitions, celle d'augmenter le pouvoir d'achat de notre population. Le salaire minimum en République bolivarienne du Venezuela est aujourd'hui l'un des plus élevés d'Amérique latine. Les travailleurs participent à la gestion des entreprises publiques. Nous luttons contre les faux contrats de travail. Nous renforçons la législation en matière de sécurité et de santé au travail et nous stimulons et renforçons la négociation collective. Nous invitons les employeurs à se rendre au Venezuela pour qu'ils découvrent la vérité d'un peuple qui se bat pour que la justice sociale l'emporte.

Original anglais: M. THOMAS (travailleur, Inde)

Je suis le président du Hind Mazdoor Sabha, un syndicat indien dont c'est le 60^e anniversaire au moment même où nous célébrons le 60^e anniversaire de la convention n° 87. Paradoxalement, mon pays n'a pas ratifié cette convention. Nous, les syndicats de l'Inde, sommes très favorables à la ratification des conventions n°s 87 et 98. Malheureusement, le gouvernement estime qu'il existe un obstacle constitutionnel. Il est vrai que l'article 19 de la Constitution de l'Inde prévoit la liberté syndicale. Il nous est donc possible de nous organiser, et c'est ce qui a permis la création de mon syndicat en 1948. Mais nous avons besoin de cette ratification. Nous avons beaucoup insisté auprès du gouvernement pour qu'il ratifie la conven-

tion afin que nous puissions bénéficier du contrôle d'un organisme international.

En cette ère de mondialisation, nous comprenons que les entreprises multinationales viennent en Inde. L'économie de notre pays est désormais en pleine croissance. Grâce à cette croissance, l'Inde est devenue riche, l'une des puissances économiques du monde, mais les travailleurs n'en tirent aucun avantage. Cela tient au fait qu'ils ne sont pas organisés. Quatre-vingt-dix pour cent de travailleurs ne sont pas syndiqués. A l'heure actuelle, 397 millions de travailleurs sont actifs dans le secteur informel et ne sont pas organisés. En d'autres termes, 10 pour cent des travailleurs sont organisés et certains de ceux qui font partie du secteur organisé passent dans le secteur informel. Ces dernières années, selon des chiffres communiqués au parlement, 39 millions de travailleurs sont passés du secteur formel au secteur informel. Pour remédier à cette situation, il nous faut un mécanisme de contrôle international, un organisme auquel nous aurions à rendre des comptes. C'est pourquoi, nous, syndicats, estimons que pour imposer cette obligation de rendre compte, il convient que ces deux conventions internationales soient ratifiées, et cela vaut en particulier pour l'Inde, membre fondateur de l'OIT. Les syndicats se battent pour cette juste cause.

En Inde, pays en période de croissance, tous les mouvements syndicaux sont indépendants. Néanmoins, nous avons des problèmes importants. La situation économique n'est pas bonne dans les villages. Dans un contexte où l'on délocalise, il est difficile de savoir qui est l'employeur. Les multinationales viennent en Inde et réalisent de gros profits dans le secteur des services, notamment dans celui de l'informatique. Mais dans le secteur agricole, les travailleurs ruraux sont restés pauvres et nous, mouvement syndical œuvrant pour le changement social, sommes témoins de la détresse des pauvres. Nous faisons notre possible pour aider les populations rurales à accéder à un meilleur niveau de vie.

Nous estimons que le gouvernement se doit de faire quelque chose. Il nous faut adopter le tripartisme.

Original anglais: M. MORRIS (travailleur, Bahamas)

Compte tenu de ce rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, intitulé *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, j'aimerais vous présenter la position des travailleurs des Bahamas. Compte tenu des principes énoncés dans la convention n° 87, notamment les droits de tous les employeurs et travailleurs d'établir des organisations de leur choix et d'y adhérer pour défendre leurs intérêts, négocier collectivement avec les autres parties, la convention nous permet de le faire librement sans ingérence de quelque partie que ce soit.

Le droit de s'organiser et de négocier collectivement est un droit qui nous permet de promouvoir la démocratie, d'améliorer la gouvernance en matière de travail et d'avoir des conditions de travail décentes.

Qu'ont fait les Bahamas pour faire de ces beaux principes une réalité? Nous avons ratifié la convention n° 87, il y a sept ans, mais, sept ans plus tard, la législation nécessaire n'a malheureusement pas encore été mise en place.

Le gouvernement des Bahamas a adhéré publiquement à la convention n° 87 mais il interfère aussi

publiquement dans le droit des travailleurs de s'organiser, comme le dit le paragraphe 1 du rapport de la commission d'experts en parlant des Bahamas.

En ce qui concerne les progrès accomplis, malgré la noble décision prise par le gouvernement des Bahamas de ratifier la convention, aucun progrès n'a été accompli au cours de ces sept dernières années, même si nous avons été le premier des pays des Caraïbes à préparer un programme par pays de promotion du travail décent. Cette initiative a été soutenue par le gouvernement des Bahamas, mais c'est le résultat d'un travail de collaboration avec le bureau sous-régional de l'OIT et le comité tripartite des Bahamas, le TRIFOR.

Ce comité relève du directeur du travail et œuvre sans relâche pour combler les déficiences de notre législation du travail, et collabore avec l'OIT pour harmoniser nos lois, selon le modèle CARICOM.

Donc, bien sûr, nous faisons des progrès s'agissant de la législation du travail. Ce qui se passera, en fin de compte, dépendra de nos politiciens.

Aux Bahamas, nous sommes donc très heureux de l'assistance technique accordée à notre bureau régional.

Cependant, il faut souligner que des besoins croissants se font sentir en ce qui concerne l'obligation des Bahamas de mettre en œuvre la législation tant voulue. Rien ne justifie que l'on mette sept années pour ancrer la convention n° 87 dans une loi. A cet égard, la Commission de l'application des normes doit décourager l'attitude un peu négligente de notre gouvernement lorsqu'il s'agit de soumettre des rapports.

En ce qui concerne les travailleurs des casinos, notre comité TRIFOR s'efforce d'attirer l'attention sur cette question. Mais notre demande de rencontrer le gouvernement ne reçoit pas l'attention voulue. Par exemple, notre comité TRIFOR a écrit au gouvernement des Bahamas il y a deux mois pour lui demander d'examiner la situation des travailleurs des casinos, qui n'ont pas le droit d'être reconnus en tant que syndicats, ce qui est pourtant garanti par la législation. Mais nous continuons à garder espoir. Si nous n'obtenons aucun résultat, nous porterons cette question devant la Conférence l'année prochaine.

Il faut relever que comme les travailleurs des casinos n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat on profite d'eux, avec la pleine coopération du gouvernement des Bahamas. Même si la semaine de travail a été réduite à 40 heures, les travailleurs des casinos travaillent encore 48 heures par semaine sans être payés pour les heures supplémentaires, et quand ils travaillent 40 heures on leur enlève même un jour de travail sur leur paie. En fait, au cours des deux dernières années, j'ai dû moi-même prendre trois semaines de congé sans solde pour participer à cette Conférence. On ne louera jamais assez M^{me} Romero et son personnel au bureau sous-régional de l'OIT pour le travail qu'ils ont fait en faveur des Bahamas.

Le comité TRIFOR des Bahamas fait lui aussi un excellent travail. Nous espérons que nous serons bientôt un organisme reconnu.

Original anglais: SUKUMAL SEN (représentant, Trade Union International of Public and Allied Employees)

Je suis très satisfait du rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Alors que nous célébrons le dixième anniversaire de l'adoption de la Déclaration, il est tout à fait regret-

table que la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, soit la moins ratifiée de toutes les conventions fondamentales.

Il est en effet déplorable de constater que la convention n° 87 et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, n'ont été respectivement ratifiées que par 82 et 87 pour cent des 181 pays Membres de l'OIT. Cela est d'autant plus choquant que la moitié de la main-d'œuvre mondiale n'est pas protégée par la convention n° 87. En tant qu'Indien, je ne peux que déplore qu'à l'instar d'autres pays l'Inde ait refusé de ratifier la convention sous le prétexte que des restrictions raisonnables sont imposées aux travailleurs, alors même que dans tout le sous-continent indien, en Inde, au Pakistan et au Bangladesh les travailleurs sont privés des droits fondamentaux garantis par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948. Quant à la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, elle n'a pas non plus été appliquée dans ces pays et d'autres également.

Je voudrais également ajouter qu'un certain nombre de pays, comme récemment le Bangladesh, ont changé de régime et sont dirigés par des dictateurs ou autoritaires. Dans ces pays, les droits fondamentaux des travailleurs sont de plus en plus restreints. Avec la mondialisation, le secteur informel prend de plus en plus d'ampleur alors que le secteur formel régresse. L'OIT doit donc faire pression sur les pays Membres afin que les droits fondamentaux soient véritablement respectés et appliqués par les gouvernements que je viens de citer.

Pour conclure, je tiens à dire que je souhaiterais que le processus de prise de décision soit plus démocratique et que toutes les parties prenantes soient sur un pied d'égalité dans toutes les structures de l'OIT.

Original anglais: M. SAJINARAYANAN (travailleur, Inde)

Je représente le plus grand syndicat de l'Inde et je saisis cette occasion pour féliciter la présidence d'organiser cette discussion très importante. Le grand défi auquel nous avons à faire face en Inde est le très grand secteur informel, qui échappe à toute législation du travail aux activités syndicales et à l'inspection du travail.

C'est un secteur qui est, par ailleurs, très largement lié à la pauvreté. Pour les syndicats, en Inde, la lutte contre le secteur informel signifie éradication de la pauvreté et développement national. Les statistiques disent qu'en Inde vous trouvez le maximum de personnes riches mais malheureusement nous avons aussi une très grande partie de la population qui est pauvre. Dans le secteur informel, les normes internationales ne sont pas vraiment appliquées. Nous avons des nouveaux secteurs, comme le secteur de l'informatique, les zones franches d'exportation et d'autres secteurs où les lois ne sont pas appliquées. Les syndicats luttent pour établir la liberté d'association également dans ces secteurs.

Un autre défi qui se pose à nous est dû à la mondialisation injuste, qui conduit souvent à des fermetures d'entreprises dans le secteur formel, qui glisse rapidement vers le secteur informel. La mondialisation entraîne de nombreuses pertes d'emplois et une baisse de la qualité de l'emploi en Inde.

Nous n'avons pas de sécurité de l'emploi et cette insécurité progresse très rapidement. Ceci pèse aussi sur le pouvoir de négociation des travailleurs. Ceci est un secteur auquel les syndicats en Inde ont prêté attention. Seul un mouvement syndical très fort peut venir à bout de tous ces problèmes.

Original espagnol: M^{me} OVIEDO de la TORRE (représentante, Fédération syndicale mondiale)

J'ai l'honneur de parler au nom de la Fédération syndicale mondiale et de ses plus de 65 millions d'adhérents regroupés dans plus de 120 organisations syndicales de 90 pays, des organisations ayant un statut consultatif auprès de l'OIT depuis plus de soixante ans.

Le débat sur le rapport global concernant les principes fondamentaux au travail prévu pour cette 97^e session de la Conférence a lieu dans le cadre du 60^e anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme et du dixième anniversaire de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Ce contexte historique nous amène à rappeler que c'est précisément à l'initiative de la Fédération syndicale mondiale qui a présenté en 1967 au Conseil économique et social des Nations Unies une résolution et également devant le Conseil d'administration de l'OIT que le besoin de reconnaître les syndicats a été soulevé. Cette initiative a par la suite suscité l'adoption des conventions n^{os} 87 et 98.

Depuis lors, notre organisation a été active pour faire reconnaître le droit syndical et tout au long de ces années cette question a été au cœur même de nos activités. C'est pourquoi nous nous sommes permis de revenir sur certaines questions mentionnées dans le rapport global.

D'abord, je voudrais remercier le Bureau de la présentation de ce rapport, le troisième sur cette question, et en même temps pour les renseignements qu'il contient.

Le rapport global souligne les progrès réalisés en matière de ratification par les Etats des conventions n^{os} 87 et 98 à partir de la campagne lancée en 1995, annonçant que la convention n^o 87 a été ratifiée par 180 Etats et la convention n^o 98 par 158, ce qui correspond respectivement à 82 pour cent et 87 pour cent des Etats Membres de l'OIT. Le rapport souligne aussi que la Convention n^o 87 est celle à avoir été la moins ratifiée, ce qui est inquiétant.

Le pourcentage très réduit de ratification de ces conventions dans des régions telles que l'Asie, le Pacifique et les Etats arabes nous inquiète aussi. Ainsi, le fait que des Etats de grande importance industrielle n'aient toujours pas ratifié cette convention.

Au-delà de leur ratification, le défi porte sur la mise en œuvre de ces conventions. Chaque année la Commission de l'application des normes consacre une partie importante de ses travaux à l'analyse des cas de violation des conventions n^{os} 87 et 98 et le Comité de la liberté syndicale examine également des centaines de cas par an. Cela signifie que des millions de travailleurs ne sont toujours pas protégés correctement et d'autres millions encore, outre le fait qu'ils sont protégés, font l'objet de violations de leurs droits de liberté syndicale et de négociation collective.

Aujourd'hui, la mondialisation libérale axée sur les intérêts de grand capital, la réforme monétariste appliquée par un grand nombre de gouvernements, les privatisations, le libre marché, la souplesse, les

délocalisations, et la libéralisation ont entraîné une dégradation accélérée des droits syndicaux, des droits d'association et des droits de négociation collective en général; ainsi que des droits sociaux qui avaient été revendiqués et obtenus par les travailleurs à l'issue de nombreuses années de lutte.

L'OIT devrait étudier plus en profondeur les effets de la libéralisation sur la ratification et l'application des principes contenus dans la Déclaration de 1998, ainsi que sur le lien qui existe avec l'application des autres conventions et recommandations de l'OIT qui sont d'une importance égale, voire supérieure.

Nous autres, organisations syndicales, sommes préoccupées par la tentative qui a été faite de modifier le système normatif de l'OIT au nom de la mondialisation néolibérale et de la compétitivité. Nous rejetons de même l'attitude prise par de nombreuses organisations d'employeurs qui, dans la pratique, s'opposent et font obstacle à la formation des syndicats et de façon générale à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Nous lançons un appel aux employeurs pour qu'ils s'abstiennent de mettre en œuvre des politiques antisyndicales et assument des positions plus responsables et conformes aux principes et valeurs de l'OIT. Il reste à cet égard encore beaucoup à faire et nous ne pouvons nous réjouir des résultats obtenus.

Dans le rapport global, il est fait état de certaines expériences et cas de pays où les organisations syndicales connaissent de graves problèmes. Dès qu'il s'agit d'évoquer la question de la liberté syndicale, un pays nous vient à l'esprit, où il ne fait pas bon être syndicaliste, où cela constitue un risque pour la vie, et où plus de 2 000 travailleurs ont été assassinés au cours des dernières années. Je parle de la Colombie. Nous regrettons que le rapport global n'évoque le cas de la Colombie qu'en des termes généraux, et s'y réfère dans l'un de ses paragraphes en des termes élogieux, en évoquant la coopération technique de l'OIT, sans dénoncer la malheureuse réalité que vit le pays, ni l'impunité dont bénéficient ses responsables.

Enfin, je voudrais revenir sur le chapitre 3 du rapport global concernant les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs. Nous regrettons qu'en se référant aux organisations internationales des travailleurs, seules soient mentionnées la Confédération mondiale du travail et ses organisations sectorielles, laissant de côté la Fédération syndicale mondiale (FSM), comme c'est déjà habituellement le cas dans les autres documents de l'OIT. N'oublions pas que nous faisons partie de la famille des travailleurs et que nous avons mis en place de nombreuses initiatives en matière de liberté syndicale. Ces pratiques contredisent le caractère pluraliste et démocratique des activités de l'OIT, et s'appliquent en l'occurrence au fonctionnement de l'organisation.

Notre organisation estime que l'OIT doit accorder plus de valeur au pluralisme, à la tolérance, à la représentation de tous sur un pied d'égalité sans exclusion ni élimination quelconque.

Il faut multiplier les efforts pour éradiquer le monopole dans les propres structures de l'Organisation et éviter que certaines organisations ne bénéficient d'une représentativité excessive au détriment des autres. Nous espérons qu'à l'avenir, des mesures concrètes seront prises pour éviter cette situation.

Au nom des organisations syndicales qui, en République bolivarienne du Venezuela, sont affiliées à la Confédération syndicale internationale, comme c'est le cas de mon organisation, je souhaite dire que nous reconnaissons l'importance du rapport global présenté par le Directeur général à cette session de la Conférence.

Nous vivons à une époque où, dans le monde entier, les droits fondamentaux des travailleurs sont de plus en plus menacés, où les droits syndicaux sont violés, où les travailleurs sont victimes de persécutions. On constate aussi des ingérences antisyndicales de la part de gouvernements et du nouveau pouvoir économique mondial qui prône une mondialisation sans règles et ingouvernable.

Cette pratique de désyndicalisation a pour objectif d'affaiblir irrémédiablement, voire d'empêcher l'exercice du droit de liberté syndicale et de liberté de négociation collective. Depuis sa création, l'OIT n'a pas cessé de réaffirmer que le droit syndical est une condition essentielle pour l'exercice d'autres droits sociaux, civiques ou politiques. Par conséquent, la restriction illégitime ou l'absence de ces droits syndicaux entraîne la disparition de droits fondamentaux des travailleurs et des travailleuses.

On a voulu, dans certains cas, mettre un terme à la liberté syndicale. De fait, des dirigeants syndicaux ont été assassinés au Honduras, au Guatemala ou en Colombie, pour ne mentionner que quelques pays d'Amérique latine; et cela en toute impunité et avec la complicité implicite ou tacite de certains gouvernements et entreprises privées.

Le cadre institutionnel, juridique et politique dans lequel ces droits doivent être exercés se détériore. Dans mon pays, la République bolivarienne du Venezuela, il y a des discriminations et des restrictions des principes de la liberté syndicale et de la négociation collective. Les pouvoirs publics et les organes de l'Etat commettent des actes d'ingérence dans des domaines strictement réservés à l'autonomie collective, domaines pourtant garantis par les conventions n^{os} 87 et 98. Il y a des ingérences dans les élections syndicales et on aide les syndicats qui sont favorables au gouvernement. Ainsi, on viole le droit à la confidentialité en exigeant des informations sur la vie privée des travailleurs syndiqués. Les travailleurs sont victimes de discriminations pour des raisons politiques et il n'y a pas de dialogue social véritable et efficace.

Une telle situation exige des solutions novatrices qui passent par la participation de toutes les parties prenantes, c'est-à-dire les gouvernements, les employeurs et l'OIT elle-même. En effet, la promotion, le suivi et le contrôle de l'application des conventions sur la liberté syndicale et la négociation collective exigent que l'on perfectionne et renforce les mécanismes de supervision des normes.

Or nous savons que, pour beaucoup de pays, il est avantageux de ne pas appliquer ces conventions. Voilà un avantage comparatif qui ne saurait être toléré, parce qu'il nie la dignité des travailleurs et du travail. La Déclaration de Philadelphie a indiqué très clairement que le travail n'est pas une marchandise. L'OIT fait partie du patrimoine universel du monde du travail. C'est la seule institution internationale qui soit compétente pour définir les normes fondamentales du travail, et c'est pourquoi il est nécessaire qu'elle supervise les engagements et

les droits sociaux qui doivent être contenus dans les accords commerciaux entre entreprises et pays. Par exemple, il faut créer des clauses sociales et renforcer les sanctions à l'encontre des pays qui ne respectent pas les droits fondamentaux.

Il faut donc que l'OIT prévoie de nouvelles stratégies pour le faire. Par ailleurs, même s'il est juste de reconnaître l'importance des codes de conduites, des codes de bonne pratique ou des mesures de responsabilité sociale appliqués par des entreprises privées, ces dispositions ne peuvent être acceptées que dans le cadre du respect des normes fondamentales du travail et en particulier du droit de négociation collective.

Nous savons qu'il existe des entreprises qui prônent l'éradication du travail des enfants, mais qui, en fait, entravent les conventions collectives. Beaucoup de ces initiatives ne sont que des stratégies commerciales, des stratégies pour redorer le blason terni de ces entreprises.

Le rapport global demande aussi aux organisations syndicales de promouvoir, de respecter et d'appliquer pleinement les conventions sur la liberté d'association. Nous devons tous y apporter notre soutien. Nous appuyons l'idée d'une réunion du Conseil d'administration au mois de novembre et nous espérons que l'application du plan d'action sur la liberté syndicale et la négociation collective sera approuvée et qu'il répondra aux besoins et aux exigences des travailleurs du monde entier.

Original espagnol: M. NATERA (représentant, Confédération syndicale internationale)

Je suis le président de la Fédération médicale vénézuélienne et vice-président de la Confédération médicale de l'Amérique du Nord et des Caraïbes, qui représente plus de 700 000 médecins d'Amérique latine et, en République bolivarienne du Venezuela, plus de 65 000 médecins exerçant légalement la médecine.

Au Venezuela, le grand employeur est le gouvernement national, principal violeur de la législation du travail, qui refuse toute négociation, remplaçant celle-ci par un décret présidentiel frappant d'exclusion les médecins et les maîtres. Nous réclamons la liberté syndicale, le droit d'organisation, le droit de signer un accord collectif pour obtenir un salaire juste et digne. Nous demandons que soient tenues des élections libres pour renouveler les autorités du travail et syndicales, mises en place en vertu des accords et résolutions signées entre les parties aux conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT, et en vertu d'autres accords et résolutions qui doivent être ratifiés pour entrer en vigueur et être mis en œuvre par les organes signataires. L'OIT, au cours des quatre prochaines années, devra rester attentive à l'application des résolutions ratifiées par les signataires. En Amérique latine, dans mon secteur professionnel, et au Venezuela, il existe des concordancessur des questions graves que je vais résumer brièvement: 1) s'agissant de la négociation collective, les autorités refusent de siéger avec des organisations telles que l'Organisation syndicale du Venezuela pour signer des conventions collectives, et prétendent les modifier par voie de décret présidentiel, comme cela s'est fait au cours des six dernières années; 2) le droit d'élire et de renouveler de nouvelles autorités syndicales: celles-ci sont bloquées depuis dix-sept ans par le CNE; 3) le droit au travail décent: dans nos hôpitaux, le personnel est obligé de travailler deux fois plus parce que le salaire mi-

sérable; c'est à peine si le médecin résident perçoit un salaire de 400 dollars, assurément le plus faible du monde; 4) le droit à la santé et le droit à la vie, consacrés dans la Constitution de la République bolivarienne du Venezuela, articles 83, 84 et 85. En vertu de ce droit, le gouvernement est tenu d'allouer sans délai les ressources nécessaires aux hôpitaux pour leur permettre de fonctionner, ce qui n'est pas le cas dans le pays; 5) la sécurité et la dotation hospitalières et le respect de la dignité humaine, inscrits, entre autres, dans les normes de l'OIT; dans les hôpitaux, le personnel doit mettre les bouchées doubles et assurer des gardes tous les deux ou trois jours pour un salaire de misère; 6) défense du droit à de bonnes études et à l'exercice de la médecine dans le pays; 7) violations des droits de l'homme; 8) éducation libre et démocratique.

Nous exigeons du gouvernement du Venezuela qu'il siège avec la Fédération médicale vénézuélienne, conformément à un accord signé il y a deux ans. Cet accord est resté sans suite. Nous exigeons également qu'il accepte de discuter et signer une convention collective en instance depuis six ans au niveau national, et avec les collèges de médecins et d'autres professionnels et syndicats au niveau régional, sur les statuts et lois syndicaux, les élections des fédérations, des collèges et des syndicats afin que nous puissions renouveler nos autorités. Nous devons empêcher le gouvernement de s'opposer à la négociation collective, une situation que nous dénonçons en vertu de la convention sur la liberté syndicale, ratifiée récemment. Il doit respecter le personnel médical, à l'intérieur et à l'extérieur des hôpitaux; il faut dire que le gouvernement vénézuélien lance en permanence des affirmations contre les médecins, qui ne correspondent pas à la réalité des hôpitaux, de sorte que ces médecins sont blessés, traumatisés, menacés, agressés, volés et violés à l'intérieur des hôpitaux, au mépris de nos droits de l'homme. Nous exigeons en outre que les études médicales parallèles imposées par le gouvernement vénézuélien et cautionnées par le Conseil national des universités fassent immédiatement l'objet d'une révision par les organismes internationaux. Trois mille heures d'études sont prévues alors que l'Organisation mondiale de la santé recommande pas moins de 7 000 heures de formation pratique. Les universités vénézuéliennes, leurs facultés de médecine dispensent plus de 8 600 heures de formation et d'information pratiques pour l'obtention du titre de médecin, tandis que les études de médecine parallèles, qui sont encouragées, ne durent que 3 000 heures. Ces études médicales parallèles représentent un véritable danger et une atteinte à la santé de l'Amérique latine et du monde.

Il convient de garantir à nos enfants et à notre jeunesse des études libres et démocratiques où ne soient imposées ni idéologies ni politiques dans la salle de classe, exposée à des théories internationales décadentes depuis la formation du gouvernement vénézuélien.

Enfin, nous recommandons aux gouvernements du monde de se conformer, entre autres, aux conventions n^{os} 87, 98 et 29 de l'OIT. Nous nous opposons aux contrats «poubelle», nous disons non à la mondialisation du chômage et de la faim, non aux violences du gouvernement à l'endroit des travailleurs professionnels du Venezuela, non à la volonté du gouvernement vénézuélien de substituer au débat et à la signature d'une convention collective un décret présidentiel injuste et incomplet, avec des

salaires de misère inférieurs à 400 dollars pour les médecins vénézuéliens.

La PRÉSIDENTE

Je donne maintenant la parole au représentant du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela afin qu'il exerce son droit de réponse.

Original espagnol: M. MUSSA (gouvernement, République bolivarienne du Venezuela)

Nous nous trouvons dans l'obligation d'exercer notre droit de réponse face aux accusations impertinentes de M. Natera et de M. Cova vis-à-vis du gouvernement de la République bolivarienne du Venezuela.

Notre gouvernement respecte non seulement la convention (n^o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n^o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, mais aussi toutes les conventions qu'il a signées et ratifiées. Il est respectueux de la liberté syndicale, la considérant comme un droit fondamental essentiel à la condition humaine.

Nous respectons la liberté syndicale, mais quelle liberté syndicale? La liberté de l'aristocratie syndicale ou la liberté qui représente les droits des travailleurs vénézuéliens? C'est avec ces travailleurs que nous construisons le destin du Venezuela, le Venezuela de la justice sociale à laquelle nous aspirons. C'est avec ces travailleurs-là que nous agissons et pas avec les pseudo leaders qui prétendent représenter les intérêts des travailleurs.

Notre gouvernement respecte et protège la vie humaine. Notre gouvernement a mis sur pied des politiques visant à protéger la vie humaine grâce à un système de santé sans exclus et au service du peuple vénézuélien. C'est avec ce service de santé et avec les médecins qui représentent ce service de santé que nous voulons construire notre République parce que c'est cette République-là que la Constitution nous fait l'obligation d'édifier.

Je voulais exercer mon droit de réplique car je considère que ce forum n'est pas le lieu pour entendre les accusations portées par MM. Natera et Cova. Au Venezuela, les espaces sont ouverts à tous les Vénézuéliens qui veulent construire la République bolivarienne du Venezuela, consacrée dans notre Constitution.

D'où notre invitation. Nous les invitons, eux, mais nous invitons également les chefs d'entreprise qui veulent édifier cette République et qui comprennent que les facteurs de production doivent être au service du citoyen et de l'être humain, de l'être humain qui est protégé par notre Constitution. Et donc, nous leur lançons une invitation à tous, pour qu'ils participent à la création de cette République. C'est pourquoi nous tenions à dire que nous rejetons chacune des accusations formulées par M. Natera et par M. Cova. Nous considérons que le lieu est mal choisi.

Voilà, nous rejetons ces accusations et nous protestons contre de telles allégations.

La PRÉSIDENTE

Je suis désolée, on ne peut pas engager de polémique et il n'y a plus d'autre réponse possible. Avant de clore la séance, j'aimerais donner la parole aux porte-parole des employeurs et des travailleurs pour qu'ils nous fassent une rapide synthèse des points de vue exprimés.

Original anglais: M. TABANI (employeur, Pakistan, s'exprimant au nom du groupe des employeurs)

Nous avons eu une longue discussion au cours de laquelle nous avons entendu une cinquantaine d'orateurs représentant les trois groupes. Il est extrêmement difficile pour moi d'en faire la synthèse, et je ne pense pas qu'elle soit nécessaire car nos discussions ont été consignées par le Bureau et elles formeront la base du plan d'action pour les années à venir qui sera élaboré et présenté au Conseil d'administration.

Je dois dire, toutefois, qu'un bon document, bien rédigé, bien documenté, comme celui qui nous a été présenté mérite toujours une discussion solide; et c'est ce qui a eu lieu depuis ce matin. Notre discussion a été très intéressante; tout le monde a réagi aux différents chapitres de ce document, et je pense que nous avons tous apprécié les statistiques et les informations qui ont été présentées par le BIT et le travail réalisé en matière de coopération technique. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions ont expliqué pourquoi ils ne l'ont pas fait et ils ont fait valoir qu'ils appliquaient les principes même s'ils n'ont pas ratifié les conventions. C'est ce qui correspond à mon sens à l'esprit de la Déclaration et à la mise en pratique de ces principes.

Ce fait a été souligné par plusieurs gouvernements et mes collègues employeurs qui partagent mon opinion.

Il a aussi été fait mention du résultat des travaux de la CRCO et des répercussions qu'ils auront sur le travail du Bureau au cours des années à venir et sur la restructuration des bureaux extérieurs.

Les débats ont donc été très nourris. C'est au Bureau qu'il appartient maintenant d'agir. Nous avons conscience de la difficulté de la tâche que devra accomplir M. Kari Tapiola pour dégager la substance de ces discussions et présenter au Conseil d'administration un plan d'action pour l'avenir.

Nous avons apprécié également les orientations qui nous ont été données. Il faut maintenant entrer dans le détail et présenter un plan d'action solide dont nous pourrions discuter au sein du Conseil d'administration et que nous pourrions mettre en œuvre.

Original anglais: M. TROTMAN (travailleur, Barbade; s'exprimant au nom du groupe des travailleurs)

Nous réalisons que les gouvernements employeurs et travailleurs qui ont parlé de l'application des conventions ont bien évalué la question mais, à 17 heures cet après-midi, nous avons eu le sentiment qu'un Etat Membre, le Zimbabwe, a ratifié la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et que, par conséquent, il a bien tenu sa parole et a été fidèle à la lettre et à l'esprit de ladite convention.

En réponse à cela, je ne peux que vous parler d'une école de cadets; 99 d'entre eux marchent droite gauche, droite gauche et l'un d'entre eux marche à l'envers: gauche droite; et la mère de ce centième cadet s'est exclamée: «mais, les 99 autres cadets ne sont pas en rythme!» et a dit que, si son fils n'avait pas été là, le défilé aurait été une catastrophe! Voilà, je vous laisse sur cette image. Le représentant du gouvernement dudit pays ne doit quand même pas défier l'intelligence de tous ceux qui sont dans cette salle!

Ce matin, nous avons parlé du fossé qui sépare les promesses de ratification et la véritable mise en œu-

vre des conventions. Le Conseil d'administration doit utiliser les ressources financières nécessaires pour aider les gouvernements qui honorent leur parole et appliquent la Déclaration ainsi que les dispositions de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, elle-même. Néanmoins, on ne saurait gâcher l'assistance technique en l'apportant à des gouvernements qui pensent que le droit syndical peut s'appliquer de façon sélective ou discriminatoire. Je n'insiste pas.

Voilà les points sur lesquels je voulais revenir et je voudrais lancer un appel aux pays qui n'ont pas encore ratifié les conventions afin qu'ils engagent un processus leur permettant de montrer sur le moyen terme quelles mesures ils prennent en vue de la ratification de ces conventions.

Ils ne se contentent pas de dire qu'ils œuvrent dans l'esprit de la convention. Refuser la ratification, c'est une attitude délibérée de défi aux mécanismes de contrôle de l'OIT.

En agissant ainsi, ces pays montrent le mauvais exemple aux petits Etats, dont beaucoup règlent sur eux leur propre démarche.

L'OIT doit prévoir dans son plan d'action une formation plus poussée des administrations du travail. Ainsi, l'OIT montrera-t-elle aux gouvernements et aux partenaires sociaux comment ratifier la convention sans malmener ses principes fondamentaux.

Par ailleurs, le Bureau a besoin d'experts pour mettre sur pied une unité capable de travailler avec les partenaires sociaux qui se battent, et de les aider à appliquer les conventions n°s 87 et 98 en vue de créer une plate-forme sociale pour la croissance et le développement socioéconomiques.

Cette plate-forme doit inclure l'économie informelle ainsi que les personnes porteuses du VIH/sida.

Le Bureau devrait préparer à l'intention du Conseil d'administration un document précisant ce qu'est un service essentiel. Il faut tout mettre en œuvre pour ne plus avoir à essuyer le reproche qui nous est fait de déployer une rhétorique acrobatique pour éviter d'être soumis à nos propres réglementations.

Nous reconnaissons tous qu'il faut respecter les droits fondamentaux consacrés par la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Pour cela, nous devons accorder une attention toute particulière aux travailleurs migrants, ainsi qu'à la question des migrations et de son impact sur les travailleurs des pays d'accueil.

L'éducation a pour rôle clé de faire évoluer les comportements et les mentalités vis-à-vis des travailleurs migrants, notamment lorsque la question de l'ethnie et de la langue est en jeu.

Par ailleurs, le Bureau doit savoir que certaines institutions agissent dans un sens contraires aux règles de l'OIT; il faut leur rappeler que l'OIT est l'autorité nationale en matière de normes et de réglementations et qu'il lui appartient, à elle et à elle seule, d'interpréter les interactions sur le marché du travail.

Par conséquent, la Conférence et le Conseil d'administration doivent insister sur le fait que les suggestions qui ont été faites, notamment par l'ISO sur la RSE, ne peuvent pas et ne doivent pas constituer les règles de base pour la gestion des relations du travail. Le rapport qui sera soumis au Conseil d'administration doit donc prendre une position claire quant à l'application de la convention n° 87,

ainsi que des conventions concernant la sécurité et la santé au travail.

Le groupe des travailleurs ne souhaite pas s'opposer aux zones franches d'exportation simplement parce qu'elles existent en tant que telles. Néanmoins, nous devons déplorer l'indifférence de nombreuses entreprises opérant dans ces zones vis-à-vis du travail décent et parfois même de la santé des travailleurs.

Il est donc essentiel que ce rapport rappelle au conseil qu'il faut redoubler les efforts pour promouvoir le travail décent dans les zones franches d'exportation. Il doit être clair pour tous qu'il ne saurait y avoir deux poids deux mesures en matière de travail décent dans une communauté donnée.

Le travail décent, c'est le travail décent pour tous, c'est un droit pour tous.

Nous souhaitons enfin que le rapport propose un examen plus approfondi du paragraphe 324. Certain-

es des suggestions peuvent être acceptables, mais la réflexion sur certaines questions manquent toutefois d'une certaine rigueur.

Je vous remercie de votre attention et je félicite tous ceux qui ont participé à la préparation de ce rapport et à sa présentation.

La PRÉSIDENTE

Nous sommes maintenant parvenus à la fin du débat. Nous avons eu, grâce à tous les intervenants, une excellente discussion. Je tiens à remercier notamment les porte-paroles des groupes, M. Tabani et M. Trotman, pour leur collaboration constructive à ce débat. Le Bureau prendra bonne note de tous les points que vous avez soulevés pendant cette discussion pour la mise en place des activités futures.

(La séance est levée à 19 h 40.)

TABLE DES MATIÈRES

Page

Quatrième séance:

Premier rapport de la Commission de vérification des pouvoirs: présentation du rapport dont la Conférence prend acte	1
Premier rapport de la Commission de proposition: présentation, discussion et approbation.....	1
<i>Orateur: M. Shahmir (président)</i>	
Premier rapport de la Commission des finances des représentants gouvernementaux: présentation, discussion et approbation.....	2
Résolution concernant les arriérés de contributions des Comores: adoption	2
Résolution concernant les arriérés de contributions de la République centrafricaine: adoption.....	2
Résolution concernant les arriérés de contributions de l'Iraq: adoption	2
Résolution concernant les arriérés de contributions des Iles Salomon: adoption.....	2
Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: séance interactive.....	2
<i>Orateurs: Le Président, M. Tabani, M. Trotman, M. Al-Dosari, M. Munyes, M. Fernandes, M. Støstad, M. Funes de Rioja, M. Ahmed, M^{me} Hanartani, M. Indrasukhsri, M^{me} Ikusawa, M^{me} Young, M^{me} Ponticelli, M. Anderson, M. van Holm, M. Barde, M. Radibe</i>	

Cinquième séance

Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail: séance interactive (<i>suite</i>)	19
<i>Orateurs: M. De Witt, M. Alley, M. Felicio, M. De Regil, M. Lucas, M. Hobby, M. Lima Godoy, M. Matsui, Mme Abdel Hady, M. Razzouk, M. Matar, M. Sankar Saha, M. Addoum, M. Rahman, M. Mainali, M. Roye, Mme Alleki, M. Museka, M. Rachman, Mme Triana Alvis, M. Morales, M. Patil, M. Amrani, M. Sanginov, M. Kassim, M. Arumugam, M. Bonomi, M. Rodríguez Mejía, Mme Lau Valdés, Mme Máspero, M. Piumato, M. Nusrat, M. Pérez, M. Mussa, M. Thomas, M. Morris, M. Sukumal Sen, M. Sajinarayanan, Mme Oviedo de la Torre, M. Cova, M. Natera, M. Tabani, M. Trotman</i>	